

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE FINANCEMENT DES RETRAITES ENTRE SOLIDARITÉ
SOCIALE ET RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE : QUELQUES
LEÇONS DE MODÈLES INTERNATIONAUX POUR LA RÉFORME
DU SYSTÈME DE RETRAITE MAROCAIN

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR
MAMDOUH TLATY

AOÛT 2008

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

*Je dédie ce travail à mes pa-
rents et mes deux frères, Jamal
et Tarik, qui m'ont tous
soutenu tout au long de la réa-
lisation de ce mémoire*

REMERCIEMENTS

D'abord, j'aimerais exprimer mes remerciements les plus sincères à mon directeur de recherche, le Docteur Mehran Ebrahimi, qui n'a ménagé aucun effort pour la concrétisation de ce mémoire. Sa gentillesse, sa disponibilité et ses conseils toujours très pertinents m'ont permis d'avancer dans ce travail afin de me permettre de dépasser mes propres limites. Je me considère très privilégié d'avoir pu bénéficier de son expertise et sa compétence.

Mes remerciements s'adressent également à tous les responsables du champ de la retraite, et à toutes les personnes qui m'ont si gentiment ouvert leurs portes et accueilli chaleureusement et sans lesquels ce travail n'aurait pas pu voir lieu. Je souligne dans ce sens particulièrement la gentillesse de Monsieur Mokhrck Miloudi, Monsieur Khalid Cheddadi, Monsieur Mohammed Ben Driss Ben Ahmed, Monsieur Abdeljalil Grefi Alami, Monsieur Jaouad Tadlaoui, Monsieur Thami Yahyaoui, Monsieur Mohamed Afifi, Monsieur Mohamed Boussaid.

Je voudrais remercier également le corps professoral, humain, disponible et généreux du département de management et technologique.

En terminant, un grand Merci à mes amis qui m'entourent ici au Canada.

À tous, MERCI.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX.....	ix
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	x
RÉSUMÉ.....	xi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1	
EXPOSITION DE LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE	6
1.1 Le sujet.....	6
1.2 Objectifs et questions de recherche.....	7
1.3 Pistes de réflexion (expériences étrangères)	8
1.4 Démarche de recherche	10
CHAPITRE 2	
SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE	12
2.1 La sécurité sociale.....	12
2.2 Retraite : définition et caractéristiques de l'évolution	14
2.2.1 Définition	15
2.2.2 Caractéristiques de l'évolution.....	18
2.3 Les fondements philosophiques et objectifs d'un système de retraite	21

2.3.1	Groupes de systèmes de retraite.....	24
2.3.2	Typologies et polarités	25
2.4	Débat répartition-capitalisation.....	32
2.4.1	Capitalisation	33
2.4.2	Répartition.....	34
2.4.3	Débat	38

CHAPITRE 3

DESCRIPTIF DES MODÈLES	51
3.1 Le système des retraites au Maroc	51
3.1.1 Historique sur les systèmes de retraite au Maroc.....	52
3.1.2 Présentation des régimes de retraite au Maroc.....	54
3.1.3 Tableau #1 : Synthèse des différents régimes de retraite au Maroc.....	69
3.2 Le système de retraite au Canada.....	70
3.2.1 Historique.....	70
3.2.2 Description du système de retraite canadien.....	72
3.2.3 Tableau #3 : Synthèse du système canadien de retraite	77
3.3 Le système des retraites en Suède.....	78
3.3.1 Historique.....	79
3.3.2 Présentation générale du système de retraite suédois	82
3.3.3 Architecture du système de retraite.....	87

CHAPITRE 4

CADRE CONCEPTUEL 88

4.1 Cadre théorique 88

4.1.1 La logique économique 90

4.1.2 La logique sociale 91

4.1.3 La logique stratégique 92

4.2 Figure #1 : Modèle conceptuel 94

CHAPITRE 5

MÉTHODOLOGIE 96

5.1 Nature de la recherche 96

5.2 Démarche de recherche et stratégie de collecte de données 97

5.2.1 Étude des documents 98

5.2.2 Entrevues semi-directives 98

5.3 Critères de choix des acteurs 99

5.3.1 Tableau #6 : Liste des rencontres réalisées 101

5.4 Stratégie d'analyse des données 102

5.4.1 Préparation des données brutes 103

5.4.2 Relecture des données 103

5.4.3 Identification des catégories 103

5.4.4 Révision et raffinement des catégories 104

5.5 Conclusion 105

CHAPITRE 6

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS 106

6.1 Présentation des résultats 108

6.1.1 La logique économique..... 108

6.1.2 La logique sociale 112

6.1.3 La logique stratégique 119

6.2 Conclusion 125

CHAPITRE 7

INTERPRÉTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS 126

7.1 Résumé des principaux résultats et mise en relief des aspects les plus marquants. 127

7.2 Relecture des résultats et interprétation 129

7.2.1 Diagnostic de la situation du système de retraite au Maroc..... 130

7.2.2 Les scénarios de réforme..... 136

CHAPITRE 8

ENSEIGNEMENT DU SYSTÈME CANADIEN POUR LE MAROC 155

8.1 Différences fondamentales..... 155

8.1.1 Atteindre l'équilibre des régimes 156

8.1.2 Incitation au départ tardif..... 156

8.1.3 Pleine capitalisation du régime de base 157

8.2 Recommandations..... 158

8.2.1 – Principes directeurs	158
8.2.2 – Normes et contraintes à respecter	159
8.2.3 – Remarques générales.....	160
CHAPITRE 9	
SYNTHÈSE ET CONCLUSION	163
9.1 Synthèse	163
9.1.1 Posture méthodologique.....	163
9.1.2 Difficultés et ajustements.....	165
9.1.3 Limites et perspectives.....	166
9.1.4 Conclusion	167
9.2 Conclusion générale.....	168
ANNEXE.....	171
BIBLIOGRAPHIE	172

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau #1 : Synthèse des différents régimes de retraite au Maroc.....	69
Tableau #2 : Chronologie de l'évolution du système canadien de retraite	71
Tableau #3 : Synthèse du système canadien de retraite	77
Tableau #4 : Système de retraite suédois avant la réforme de 1998	87
Tableau #5 : Nouveau système de retraite suédois	87
Figure #1 : Modèle conceptuel.....	95
Tableau #6 : Liste des rencontres réalisées.....	101

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- NDC : Non-Financial Defined Contribution.
- OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.
- OIT : Organisation internationale du travail.
- C.N.S.S : Caisse nationale de sécurité sociale.
- C.M.R : Caisse marocaine de retraite.
- DAPS : Direction des assurances et de la prévoyance sociale.
- UMT : Union marocaine du travail.
- R.C.A.R : Régime collectif d'allocations de retraite et d'assurance.
- C.I.M.R : Caisse interprofessionnelle marocaine de retraite.
- CNRA : Caisse nationale de retraites et d'assurances.
- RPC : Régime de pensions du Canada.
- RRQ : Régime de rente du Québec.
- SV : [Pension] de sécurité de la vieillesse.
- SRG : Supplément de revenu garanti.
- RCR : Régimes complémentaires de retraite.
- REER : Régimes enregistrés d'épargne retraite.
- FP : Folk Pension (le système national de sécurité sociale).
- FTP : le régime complémentaire public obligatoire par répartition.

RÉSUMÉ

La pérennité du système de retraite au Maroc est remise en question et sa réforme s'est imposée suite aux résultats des différentes études actuarielles. L'urgence en a fait un chantier prioritaire mené par le gouvernement marocain en matière économique et sociale. En effet, la problématique des équilibres financiers des régimes de retraite marocains constitue une menace pour leur avenir. À la base de cette menace, le choix d'un système de « répartition » et l'amorce d'une transition démographique marquée par la baisse de la fécondité et l'allongement de l'espérance de vie.

À travers une analyse poussée et approfondie du débat sur les retraites entre les professionnels du secteur, cette recherche de nature exploratoire vise à approfondir la compréhension de la situation actuelle du système de retraite marocain et à dégager les choix stratégiques, ainsi que les grands axes de la réforme. La présente recherche traite de la question principale suivante : « **Quelles sont les pistes de réformes que le Maroc peut exploiter pour viabiliser son système de retraite ?** »

La méthodologie s'appuie sur un modèle conceptuel, dans lequel le financement du système de retraite résulte du compromis établi entre les tensions des trois logiques qui sont la logique sociale, la logique économique et la logique stratégique. Elle est basée sur une série de neuf entrevues semi-dirigées, menées au Royaume du Maroc, auprès de hauts dirigeants (ministre, directeurs généraux, directeurs adjoints). Parmi les personnes interviewées on trouve aussi des experts du métier (politicien, professeur universitaire et syndicaliste).

L'analyse de leurs propos, ainsi que l'analyse des documents permet de conclure que la logique stratégique prend une grande partie dans le débat sur le financement des retraites. Les acteurs marocains disposent d'une orientation combinant la solidarité sociale et la responsabilité individuelle. Au vu des expériences internationales (Canada, Suède) et des spécificités du secteur de retraite marocain, il est donc recommandé de chercher à avoir un système de retraite dont les deux premiers piliers seront obligatoires : le premier pilier en répartition et le deuxième pilier en capitalisation. Le choix d'un tel scénario de réforme est justifié par ses avantages.

Mots-clés : Répartition, Capitalisation, Système mixte, Régimes de retraites, Réformes structurelles, Financement.

INTRODUCTION

L'évolution et l'avenir des régimes de retraite suscitent de nombreux débats. Cette thématique génère un flot important de recherches et de publications consacrées aux avantages et aux inconvénients de réformes ou de nouveaux modèles d'organisation.

Dans ce contexte, depuis une trentaine d'années environ, se développe une approche qui vise à une individualisation des régimes de retraite : les régimes de pensions, organisés institutionnellement selon les principes de l'assurance collective et de la solidarité, sont critiqués et certains proposent le remplacement (partiel ou total) des systèmes existants par une approche privilégiant le libre choix, l'épargne individuelle et le transfert des risques à l'assuré.

La réforme des retraites s'impose comme l'un des plus grands enjeux du XXI^e siècle. Tous les pays doivent faire face au vieillissement de leur population et rééquilibrer la distribution des revenus de la retraite, de façon qu'ils restent suffisants et permettent la viabilité financière des différents systèmes de retraites.

Les experts nous ont avertis depuis longtemps de l'imminence du vieillissement de la population et du fait que lorsque le phénomène sera lancé, il se développera rapidement. Mais, beaucoup de gouvernements (dont le Maroc) ont préféré ignorer la nécessité et l'urgence des réformes et s'accrocher à l'espoir de pouvoir repousser la crise sur la base de solutions provisoires et conjoncturelles, mettant en danger l'avenir de ce secteur et négligeant ses répercussions sur les générations futures.

Toutefois, d'autres pays ont entrepris et réussi leurs réformes, malgré leur difficulté comme le Canada, la Suède, etc. Cette difficulté découle des débats idéologiques houleux que suscite ce dossier. Ce qui oblige les pouvoirs publics à faire marche arrière au lieu de procéder aux réformes nécessaires.

Nous pensons alors qu'il est temps d'ouvrir un franc débat auquel participeront toutes les composantes de la société et de s'attaquer véritablement à la question de savoir comment répartir le coût du vieillissement. Cependant, pour pouvoir établir un vrai débat, il faut bien comprendre quelles sont les options de réformes et leurs conséquences probables.

Dans le même ordre d'idées, nous tenons premièrement à rappeler qu'en vingt ans, plus de 60 pays ont introduit des réformes dans leurs systèmes de retraite obligatoire, Schwartz et Demirgüç (1999). Les stratégies adoptées varient considérablement et la motivation réside dans la nécessité de faire face aux problèmes financiers et aux conséquences budgétaires des régimes généreux proportionnels aux revenus financés par répartition.

Ces réformes ont également servi d'autres objectifs, notamment la réduction des effets négatifs des transferts de redistribution entre et au sein des générations, ainsi que l'atténuation des distorsions sur les marchés de travail et des décisions d'épargne. Dans certains cas, une contribution à l'essor du secteur financier et à la croissance économique.

Ceci nous a mené à nous questionner sur la problématique de financement des régimes de retraites et leur équilibre financier. Cette problématique est également liée aux réformes dans lesquelles se sont engagés plusieurs pays développés ou en cours de développement, face aux changements relatifs à leurs structures

démographiques et les mutations de leurs systèmes financiers nationaux ainsi que les conséquences budgétaires des régimes financés par répartition.

Dans un désir de répondre à une partie de ce questionnement, nous avons décidé de concentrer et limiter cette recherche à l'étude du système marocain de retraite. Ce dernier est aujourd'hui à la croisée des chemins. En effet, les caractéristiques démographiques, les perspectives macroéconomiques de croissance et de création d'emploi ainsi que la structure du secteur financier, font que l'analyse de ce modèle est importante non seulement en raison des répercussions que ces trois facteurs peuvent avoir sur ce système de retraite mais aussi sur le choix des réformes à adopter. Aussi, les études actuarielles effectuées au profit des différents régimes font ressortir que l'équilibre financier de ces derniers est à moyen terme menacé. Ce qui implique la nécessité d'une réforme structurelle.

Dans le présent mémoire, nous présenterons les composantes de ce système et ses caractéristiques, ainsi que les contraintes et les limites qui convergent vers la nécessité de sa réforme. Cette réforme sera abordée en second lieu en termes d'efforts consentis par les pouvoirs publics, et notamment à travers les parties prenantes qui disposent de visions différentes en termes de mise en œuvre d'un nouveau schéma capable d'éviter la crise.

Afin de répondre à nos objectifs, nous avons mené une recherche exploratoire de nature qualitative auprès de neuf responsables liés directement ou indirectement aux processus de réforme du système de retraite Marocain, issus de régimes publics, privés, partis politique et syndicat : ces responsables ont été interviewés selon le suivi d'un guide d'entrevue composé de questions semi-dirigées. La nature exploratoire de cette recherche s'explique par le fait que les études qualitatives sur la problématique des retraites sont peu nombreuses. Dans le but de faire le tour de la question, notre étude sera articulée autour de deux axes.

Le premier axe consiste à prendre connaissance de la typologie des modèles de couverture, autrement dit la retraite en vigueur dans le monde. Il s'agit à ce niveau de savoir, en guise d'introduction, quels sont les modèles qui prédominent ainsi que leur soubassement théorique et philosophique. L'intérêt de cette partie est de pouvoir clarifier le fondement, l'histoire sociologique et la vision sur lesquels ont été bâtis les principaux systèmes de retraite.

Dans ce même axe, nous passerons en revue les difficultés que rencontre chaque type de système. Cette phase est importante dans la mesure où l'on ne peut pas comprendre le sens des réformes envisagées sans avoir identifié de manière précise les maux dont souffre chaque type de régime. Il s'agit donc de faire une radioscopie des différents modèles pour repérer les facteurs de faiblesse qui menacent la pérennité des différents régimes.

Le deuxième axe vise à présenter et analyser le système de retraite marocain. Il s'agit donc de l'évaluer et de prendre connaissance des solutions qui doivent être mises en œuvre face aux difficultés rencontrées. L'étude des expériences étrangères nous permettra de faire ressortir de nombreux enseignements pour le système marocain et de distinguer des phases successives dans la conception et le déroulement des réformes et sans doute la voie appropriée, en tenant compte bien évidemment du contexte historique et socio-économique propre à chaque pays.

Plus particulièrement, le présent mémoire comporte neuf chapitres. Après une introduction, le premier chapitre expose la problématique de recherche. Le deuxième consacré à la revue de littérature, analyse les concepts pertinents. Le troisième chapitre présente un descriptif du modèle de retraite marocain ainsi que les expériences étrangères choisies (Canada et Suède). Le quatrième chapitre propose le cadre conceptuel. Les considérations d'ordre méthodologiques sont exposées au cin-

quième chapitre. Le sixième chapitre décrit les données qualitatives obtenues lors des entretiens en profondeur avec les responsables connaisseurs du système de retraite marocain, tandis que l'analyse et l'interprétation des résultats suivent au septième chapitre, pour présenter des recommandations et propositions dans un huitième chapitre et conclure la présente recherche avec le chapitre neuf de synthèse et conclusion.

CHAPITRE I

EXPOSITION DE LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

L'objectif de ce chapitre est de présenter la problématique de recherche qui se compose du sujet de recherche, des objectifs et questions de recherche, des pistes de réflexion ainsi que la démarche de recherche. Nos questions restent larges et demeurent, à l'image de la présente recherche, exploratoires, et font ainsi référence à un niveau d'analyse descriptif. À travers nos lectures, nous avons pu avancer quelques propositions et quelques éléments de réponses éventuels en relation avec notre thème de recherche.

1.1 LE SUJET

Dans le cadre de notre travail, nous avons décidé de concentrer et limiter cette recherche à l'étude du cas marocain, dont le système des retraites est aujourd'hui à la croisée des chemins. En effet, les caractéristiques démographiques, les perspectives macroéconomiques de croissance et de création d'emploi ainsi que la structure du secteur financier font que l'analyse de ce modèle soit importante, non seulement en raison des répercussions que ces trois facteurs peuvent avoir sur ce système de retraite mais aussi sur le choix des réformes à adopter. Aussi, la nécessité d'une réforme se pose avec acuité et semble imminente, d'autant plus que les études actuarielles, effectuées au profit des différents régimes, font ressortir que l'équilibre financier de ces derniers est à moyen terme menacé.

1.2 OBJECTIFS ET QUESTIONS DE RECHERCHE

L'objectif général de notre étude est de comprendre et analyser le débat relatif au processus de réforme du système de retraite au Maroc. Afin de mieux comprendre comment est organisé ce système, comment fonctionne-il et quelles sont les mesures qui permettront d'assurer sa pérennité ? Cette recherche tentera de déterminer les principaux facteurs susceptibles d'avoir un impact sur les choix stratégiques et les grands axes de la réforme des retraites au Maroc et ce à travers une analyse poussée et approfondie du débat entre les professionnels du secteur.

Ainsi, nous allons tenter d'explorer les trois logiques relatives au débat qui accompagnent la réforme du secteur des retraites au Maroc, c'est-à-dire la logique sociale, stratégique et économique.

Pour atteindre notre objectif de recherche nous avons défini trois principales questions auxquelles nous tenterons de répondre.

- (1) Dans quelle mesure les régimes de retraite, tels qu'ils fonctionnent actuellement, sont capables d'honorer leur engagement envers les générations futures ?**
- (2) Quels sont les principaux problèmes auxquels se heurte le système de retraite au Maroc ?**
- (3) Quelles sont les pistes de réforme que le Maroc peut exploiter pour viabiliser son système de retraite ?**

Pour résumer, cette recherche tient à atteindre deux principaux objectifs : tout d'abord, il s'agira d'explorer et analyser la situation du système de retraite au Maroc. Cette analyse permettra de mieux comprendre les logiques qui influencent la mise en

œuvre du système de retraite et approfondir la compréhension des voies de réformes possibles ainsi que trouver les pistes d'une réforme réussie qui colmaterait les brèches et les imperfections constatées dans les régimes. Dans un second temps, il s'agira de transmettre des suggestions et des propositions aux décideurs, afin de servir pour toute réflexion future ainsi que la mise en place d'une nouvelle réforme.

Les résultats de cette recherche sont donc utiles pour l'ensemble des acteurs du système des retraites au Maroc. Ils pourront être utilisés pour orienter et améliorer une meilleure prise de décisions quant à une éventuelle réforme. Les résultats de notre étude s'adresseront non seulement au cas du Maroc qui constitue la cible de notre recherche, mais pourront aussi servir de guide pour les autres pays en voie de développement qui souhaitent améliorer et assurer la pérennité de leur système de retraite.

1.3 PISTES DE REFLEXION (EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES)

Étant donné, à notre connaissance, qu'il y a peu de recherches s'intéressant à l'adaptation de l'approche des systèmes de retraites des pays développés à un pays en voie de développement, nous postulons qu'une meilleure connaissance des systèmes de retraites performants et leaders au niveau international, notamment le système canadien et suédois, pourrait contribuer à apporter une meilleure compréhension de la problématique des retraites au Maroc ainsi que de nouvelles pistes de réformes. Dans notre cas, nous tenterons de nous en inspirer, pour retenir les meilleures pratiques issues de ces modèles et éviter les erreurs qui entraveraient une réforme profonde.

Le cas du Canada

Le Canada, avec une conception pragmatique, dispose d'un système de retraites fort différent. Il s'est doté de mesures et de mécanismes qui en font de lui un modèle souvent cité en exemple pour son financement bien encadré. C'est un système structuré en trois niveaux, les deux premiers niveaux (la *Sécurité de la vieillesse* et le *Régime de pensions du Canada*) formant le système gouvernemental de pensions du Canada. Ils sont conçus pour garantir une base modeste de revenu de retraite. Le troisième niveau, les épargnes personnelles, incluant les régimes de pensions des employeurs, visent à maintenir un niveau de vie semblable à celui qui prévalait avant la retraite. Malgré sa performance, ce dernier se caractérise par des régimes publics modestes qui n'assurent même pas un revenu égal au seuil de pauvreté.

Le cas de la Suède

Malgré un contexte différent de la situation canadienne, l'exemple suédois avec sa conception sociale, peut nous livrer des observations intéressantes. Ce pays a procédé à un changement complet du système d'assurance vieillesse. Cette transformation profonde, donne à la suède le privilège d'être le seul modèle de réforme structurelle permettant de surmonter le vieillissement sans abandonner le financement par répartition. Ce nouveau régime contient une faible dose de capitalisation et introduit un principe de proportionnalité entre les cotisations, la pension servie, et l'espérance de vie à travers des « comptes notionnels ». Il s'agit d'un mode d'accumulation de points dont la valeur, calculée au moment de la liquidation des droits, détermine le montant de la pension servie. Les résultats obtenus par la Suède sont donc riches d'enseignements pour les pays qui s'inquiètent, à terme, de la solvabilité de leurs propres régimes de retraite actuels. Un rapport intitulé « Pensions Reform : Issues and Prospects for Non-Financial Defined

Contribution (NDC) Schemes » indique qu'une formule de type NDC constitue un modèle dont d'autres pays pourraient valablement chercher à s'inspirer.

1.4 DÉMARCHE DE RECHERCHE

Dans notre étude, il s'agira de privilégier l'approche qui consiste à focaliser la réflexion sur un domaine déterminé (système des retraites). Mais en l'analysant de manière approfondie, il s'agira également de diriger les projecteurs sur un champ précis, en l'occurrence le financement d'un système de retraite, en élargissant le plus possible l'angle de visibilité, l'analyse des expériences étrangères choisies ainsi que les entrevues avec les responsables et experts avertis du domaine. Ceux-ci offriront, indéniablement, l'occasion d'enrichir et d'élargir l'éventail des connaissances et les perceptions relatives à la problématique des retraites ainsi que de nouvelles ouvertures à travers les propositions et recommandations issues de l'analyse des différents systèmes de retraite.

Dans le même ordre d'idées, l'étude ne se propose pas d'évaluer la qualité et l'efficacité des systèmes pour déboucher sur un classement de type « tableau d'honneur ». Son objet est d'analyser les différents systèmes de retraite afin de dégager des critères pertinents qui serviront de base pour définir et proposer de nouvelles orientations et recommandations pour la mise en œuvre d'une réforme générale du système des retraites au Maroc, permettant à la fois l'unification des régimes existants et la diversification des sources de financement, assurant ainsi la pérennité et la solvabilité.

Conclusion

Cette analyse du système de retraite marocain nous permettra d'explorer la situation actuelle et déduire l'approche dominante dans le processus de réforme. Elle nous permettra également de contribuer à la production de connaissances sur le système de retraite, pour l'amélioration du revenu de retraite et le bien-être des citoyens plus défavorisés et offrir une couverture digne du troisième millénaire.

Dans le chapitre suivant, nous tenons à préciser que notre revue de littérature est d'abord et avant tout une proposition théorique qui nous sert de guide, d'éclaireur comme support à notre recherche qui se veut interprétative et compréhensive. Les multiples théories proposées sont donc essentiellement des points de repère qui baliseront nos analyses et interprétations.

Notre revue de littérature est dense et riche parce que nous y avons intégré un grand nombre des principales idées, qui ont nourri notre réflexion et qui constitueront une partie de la toile de fond de notre interprétation des données. Nous entamerons, la première partie par une introduction à la sécurité sociale, et nous aborderons dans une deuxième partie, les différents types de systèmes de retraites existants.

CHAPITRE II

SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE

La première partie de la présente étude consiste à faire une synthèse de la littérature concernant les différents concepts pertinents. L'intérêt est de pouvoir clarifier les fondements et les visions sur lesquelles ont été bâtis les principaux systèmes de retraites. Ceci permettra d'approfondir nos connaissances et d'élaborer ensuite le cadre conceptuel de la présente recherche.

2.1 LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le besoin de sécurité sociale est un besoin ancien et naturel. Cette sécurité a pu, dans les sociétés traditionnelles, être partiellement assurée par les familles étendues, des entraides locales, professionnelles ou religieuses dont les limites apparaissent rapidement. Autrement dit, les mutations sociales ne permettent plus aujourd'hui à ces formes anciennes de garantir une sécurité suffisante.

Devant les bouleversements, le besoin de sécurité sociale a rendu indispensable la construction de systèmes de sécurité. C'est en 1871 que l'histoire de la protection sociale moderne commence, particulièrement en Allemagne, quand le chancelier

Bismarck crée des assurances sociales obligatoires destinées à couvrir les ouvriers. Magniadas (2003).

Le modèle allemand s'étend alors à l'Europe continentale au lendemain de la première guerre, mais l'inflation lamine les patrimoines et une modification d'envergure pour l'organisation des régimes de retraite intervient : pour verser des pensions alors que les caisses sont vides, les gouvernements optent pour la gestion par répartition. Les retraites sont payées avec les cotisations des actifs.

La Grande-Bretagne vit une histoire différente, alors que les assurances sociales y étaient organisées sur le modèle continental, le rapport Beveridge (1942) préconise une lutte systématique contre l'indigence et prône l'instauration d'une prestation minimale, uniforme et universelle, complétée de manière volontaire par les affiliés qui ont alors recours à des prestataires privés¹.

Le régime de retraite britannique est le fruit de ce modèle, il s'étendra aux pays du *Commonwealth*. Les États-Unis ont adopté en 1935 un système de protection sociale basé sur l'accès des plus démunis à un minimum de protection. Les pensions sont donc financées par des cotisations sur salaires à la charge des salariés et des employeurs, et donnent droit à des pensions de retraite calculées relativement aux trente-cinq meilleures années de salaires ; le système est donc plutôt contributif².

Le Japon a opté, en 1942, pour un système de sécurité sociale dans lequel les pensions de retraite sont la somme d'une pension forfaitaire et d'une pension proportionnelle aux gains des affiliés, soit une construction moins contributive³.

¹, ², ³ "Sécurité sociale." Microsoft® Encarta® 2006 [DVD]. Microsoft Corporation, 2005.

Ceci nous permet de conclure que les systèmes de protection sociale modernes s'inspirent, d'une manière générale, des systèmes bismarckien et beveridgien. Cette distinction, fondée sur des données historiques, aide à comprendre les différences, entre pays, quant au mode de financement : l'impôt dans les pays beveridgiens, les cotisations sur salaires dans les pays bismarckiens. Quant aux taux de remplacement, ils sont plutôt faibles dans les pays beveridgiens et élevés ailleurs. Quant à la redistributivité, les régimes beveridgiens le sont fortement, pas les autres. Quant à la place de l'environnement professionnel, elle est plus importante pour les régimes bismarckiens (financés et gérés de manière paritaire par les entreprises et les salariés) et inexistante ailleurs. Cela explique les différences majeures que l'on peut observer actuellement entre les systèmes de retraites des pays. Ce sont donc ces modes d'organisation qui sont susceptibles d'être modifiés aujourd'hui par les réformes suscitées par le vieillissement démographique.

2.2 RETRAITE : DÉFINITION ET CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉVOLUTION

Les définitions de la « retraite » dans la littérature ont tendance à porter principalement sur un ou plusieurs des points suivants : (a) les attitudes et les intentions des individus d'après leurs déclarations, (b) le comportement des individus en ce qui concerne le marché du travail ou (c) le moment où une personne commence à toucher une pension ou tout autre revenu de retraite. Un élément important des définitions largement utilisées est qu'elles renvoient implicitement à un processus par lequel une personne quitte l'emploi qu'elle a occupé longtemps.

2.2.1 Définition

Lazear (1986), dans son étude qui utilise le lien naturel qui existe entre les salaires observés et la productivité des travailleurs lorsque ces derniers sont payés à la pièce afin d'estimer les profils de productivité des travailleurs, montre qu'il existe une multitude de définitions de la « retraite », chacune mettant en évidence des particularités de divers types de sorties du marché du travail.

Dans la littérature, la plupart des études ne mesurent la retraite que d'une seule façon. Certains auteurs, comme Gustman et Steinmeier (1984), Burtless et Moffitt (1985), Honig et Hanoch (1985), Ruhm (1990a), Ruhm (1990b), Smeeding et Quinn (1997), Gustman et Steinmeier (2000) et Stone (2003), se sont intéressés à la question de la retraite et ont utilisé plusieurs méthodes différentes : l'âge auquel une personne dit avoir l'intention de prendre sa retraite, l'auto-déclaration dans laquelle la personne mentionne qu'elle est à la retraite, la situation où la personne ne fait plus partie de la population active (en ce sens qu'elle ne travaille plus ni ne cherche de travail), le salaire ou le nombre d'heures de travail est réduit (ou ramené quelquefois en-deçà d'un certain pourcentage d'une norme antérieure), quand la personne a mis fin à sa carrière ou a quitté son employeur principal (peut-être pour occuper un autre emploi), quand la personne reçoit des prestations d'un régime de retraite de l'employeur et quand elle reçoit des prestations d'un régime de retraite universel.

Or, on peut constater qu'il n'y a pas consensus sur la définition à retenir, en bonne partie parce qu'il n'y a pas de bonne ou mauvaise définition en soi, il existe plutôt un éventail de définitions qui sont de plus en plus adaptés à la nature et à la variété des formes que peut prendre ce phénomène.

Selon Han et Moen (1999), la question principale consiste à déterminer si la retraite se considère comme un état autrement dit une « position » qu'on peut occuper à un

moment donné) ou comme un processus. Or, dans un contexte de « transition à la retraite », le terme « retraite » renvoie à l'état de retraité. Stone, L.O et Hasheem Nouroz (2006) le considèrent comme un départ prolongé du marché du travail, combiné à une certaine forme de revenu de retraite (voir Smeeding et Quinn, 1997).

L'apparition du concept s'est produite au cours de la période caractérisée par le passage d'un mode de production artisanale, familiale et d'autosuffisance à un mode de production industrielle marqué par le salariat. La mécanisation des procédés, la division technique des tâches, les objectifs de rentabilité et d'efficacité, la concentration des lieux de production, etc. C'est dans la période de l'après-guerre que la retraite prend la forme d'un mode de prise en charge de la vieillesse dominant.

Dans le langage courant, la notion de retraite a souvent un sens ambigu et normatif. En effet, il y a souvent confusion dans la vie courante et dans la littérature sur la retraite entre les comportements associés à cette dernière et ceux qui sont associés à la vieillesse. Le terme retraite lorsqu'il est utilisé dans les expressions âge de la retraite et rente de retraite réfère le plus souvent à une disposition légale ou conventionnelle.

Bellemare Diane (1983) rajoute dans ce sens qu'un retraité est souvent désigné comme étant le bénéficiaire d'une rente de retraite et lorsque le terme retraite est défini par la cessation de l'activité professionnelle, celui-ci réfère exclusivement aux activités ou aux services considérés comme productifs et rendus contre rémunération.

Globalement l'idée centrale de la notion de retraite est la représentation mentale d'un état d'abandon ou de réduction des rôles, des fonctions ou des activités faisant partie des domaines d'insertion sociale, c'est un concept culturellement défini dont l'usage s'est répandu avec la société industrielle et technologique d'aujourd'hui.

Bref, la retraite est une situation à la jonction du retrait du système socio-économique et du processus de vieillissement de la personne. Autrement défini, la retraite est un ensemble d'allocations régulièrement versées aux personnes âgées, appelées également pensions. Les premières pensions de retraites accordées par un gouvernement aux salariés sont apparues en France au début du XX^e siècle, à l'image de ce qui se pratiquait en Allemagne dès 1873. La mise en place de retraites a gagné de nombreux pays européens, ainsi que l'Amérique du Nord durant les premières décennies du XX^e siècle.

Il existe aujourd'hui 3 grands types de retraites :

Les retraites garanties par l'État représentent le système le plus courant et le plus adopté par plusieurs pays du monde. Les sources de financement des pensions sont variées. Elles englobent généralement l'aide sociale directement alimentée par l'impôt et les réserves puisées dans une caisse d'État financée par les cotisations des employeurs et/ou des employés, comme les régimes britannique ou français de sécurité sociale.

Le deuxième type de retraites est celui que versent directement les employeurs, appuyés par les cotisations de leurs employés, aux personnes qu'ils ont employées durant un nombre de mois ou d'années déterminé. Le maintien des retraites est assuré par des accords collectifs négociés entre pouvoirs publics et partenaires sociaux.

Le troisième type de pensions est alimenté par des fonds de retraite administrés par des syndicats, des entreprises ou par d'autres institutions pour le compte de leurs membres. Ces fonds sont gérés par des professionnels, chargés de déterminer le montant des versements à effectuer, et par des experts financiers qui doivent assurer la croissance du fonds par le biais d'investissements appropriés.

En ce qui concerne l'évolution de la retraite, les experts semblent affirmer de plus en plus souvent que cette institution sociale « retraite » subit d'importantes mutations et changements que certains d'entre eux assimilent à une révolution tranquille. Ces changements se sont intensifiés précisément après 1990, ce qui pousse les auteurs à réexaminer les notions traditionnelles de la retraite afin d'avoir une vue réaliste de ce que sera cette institution au XXI^e siècle.

Stone, Leroy.O. (2005a) propose trois grandes caractéristiques de l'évolution récente de l'institution sociale de la retraite : aspects systémique (préservation du système social grâce à diverses interventions collectives), organisationnel (institutions particulières, comme les grandes entreprises) et comportemental (familles et personnes). Cette classification donne un résumé de cette révolution tranquille, on s'attardera sur chacune des trois grandes caractéristiques pour mieux comprendre cette évolution.

2.2.2 Caractéristiques de l'évolution

2.2.2.1 *Évolution systémique*

Dans les pays membres de l'OCDE, le vieillissement de la population, a accru la pression exercée sur le trésor public par le financement des régimes publics de retraite. Les politiques qui ont des répercussions sur la retraite, ont été adoptées pour favoriser le renouvellement au sein des entreprises et réduire le chômage chez les jeunes.

En conséquence, la présence des personnes âgées sur le marché du travail a diminué au fil des décennies. Ce fait, conjugué au vieillissement de la population (phénomène enclenché par la baisse des taux de fécondité et intensifié par l'augmentation de la

longévité), a mené à l'adoption d'un ensemble de politiques destinées aux personnes âgées, entraînant ainsi un changement d'ordre systémique.

La dynamique qui a provoqué ce vaste réaménagement est bien décrite par l'OCDE (2001) et par le projet canadien de recherche sur les politiques (2004). Beaucoup de mesures sont destinées à rendre plus flexible et plus tardive la transition vers la retraite, en particulier pour les personnes qui souhaiteraient prendre leur retraite avant 65 ans (OCDE 2001). Ce point de vue est également exprimé dans le Rapport sur l'emploi dans le monde de 1999 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et dans les déclarations faites lors de l'Assemblée mondiale sur le vieillissement de 2002 et de la réunion interministérielle sur le vieillissement de 2002 qui a eu lieu à Bonn.

Les initiatives publiques dans ce domaine se sont concentrées sur des flux de prestations contrôlés ou réglementés par l'État. L'OCDE (2001) mentionne plusieurs de ces initiatives, dont des scénarios de retraite partielle en Suède, en Finlande, en Allemagne et au Japon. Un grand mouvement de redéfinition des politiques de retraite se fait sentir aux États-Unis. Dans un exposé présenté en 2003 au symposium *Nouvelles perspectives sur la retraite*, Quinn (2003), quant à lui, résume ces changements à ce qui suit : abolition de la retraite obligatoire, hausse de l'âge donnant droit aux prestations, élimination des dispositions du programme de sécurité sociale susceptibles d'éloigner les ayants droit du marché du travail, au profit d'un crédit pour une retraite différée.

2.2.2.2 Évolution organisationnelle

Sur le plan organisationnel, le même auteur (Stone, Leroy O., 2005) a constaté quelques signes témoignant de l'évolution de l'institution sociale de la retraite, à savoir :

- La dévaluation de l'ancienneté et la recherche de nouveaux moyens de retenir les bons employés sans offrir de régime de retraite ce qui ne représente pas pour l'entreprise un engagement à très long terme.
- L'abandon des régimes de retraite à prestations déterminées et l'encouragement des mécanismes d'épargne personnelle en prévision de la retraite.
- La facilitation de l'adoption de divers régimes de travail non conventionnels afin de donner aux dirigeants des entreprises plus de souplesse dans la gestion de l'élément ressources humaines de la production.
- Le ralentissement parallèle de la croissance de la proportion d'emplois offerts aux personnes qui souhaitent poursuivre une carrière conventionnelle au sein d'une seule organisation.

2.2.2.3 Évolution comportementale

L'examen des évolutions systémiques et organisationnelles entourant la retraite nous porte à croire que le comportement des individus et des familles est également appelé à évoluer. La meilleure mise en relief de la situation pourrait être la déclaration faite par un spécialiste de longue date des services de planification de la retraite à la conférence de 2005 de l'Association canadienne pour la préparation à la retraite (ACPR), Stone Leroy .O.(2005b), selon laquelle un nombre de plus en plus élevé de ses clients rejettent la notion que la retraite est un concept utile, préférant imaginer un processus continu de transitions au cours de leur vie.

Au niveau macroéconomique, les faits objectifs associés à cette façon de penser prennent deux formes. L'une est l'augmentation systématique des taux de participation des personnes âgées au marché du travail dans plusieurs pays membres de l'OCDE, Guillemard, A.M. (2003). La deuxième est l'accroissement de la proportion de personnes dont la transition vers la retraite comprend plusieurs mouvements entre divers postes et rôles sur le marché du travail, ainsi que dans le secteur à but non lucratif à titre de bénévoles officiels. Un autre changement important de nature comportementale est la hausse marquée de la proportion de familles où les deux conjoints ont indépendamment droit à un revenu de pension considérable. Par conséquent, la prise de décisions concernant la retraite devient de plus en plus une question de compromis entre les intérêts économiques distincts de deux personnes ou plus dont les vies sont interconnectées, Henkens, K. et H. Van Solinge. (2002).

2.3 Les fondements philosophiques et objectifs d'un système de retraite

Pour comprendre les fondements théoriques et philosophiques, nous passerons en revue les différentes typologies et classifications des régimes existants et en vigueur dans le monde. Par la suite, nous exposerons une revue de littérature sur le fameux débat répartition – capitalisation. Après avoir présenté le fonctionnement de chaque système et identifié les déterminants de son efficacité, nous mettrons en avant les différentes thèses relatives à la pertinence des uns et des autres.

Au fil des années, le débat a pris un tour de plus en plus passionné à travers l'opposition entre les deux grands systèmes de retraites, la capitalisation et la répartition, opposition quasi idéologique, parce qu'ils se rattachent à des conceptions divergentes de l'organisation des rapports économiques et sociaux : la répartition,

valeur emblématique de la solidarité fondatrice des social-démocraties ; la capitalisation, symbole du libéralisme anglo-américain.

Dans cette partie de notre revue de littérature, nous nous intéressons aux relations entre les deux systèmes, en mettant l'accent sur une comparaison entre la répartition et la capitalisation dans une réforme de retraite. Plusieurs interrogations sont posées : dans un environnement démographique et économique mettant en cause l'équilibre des retraites, quelles sont les performances respectives de la répartition et de la capitalisation ? Faut-il choisir l'une plutôt que l'autre ? Existe-il une technique de financement qui soit meilleure ?

Pour comprendre le débat sur les retraites, il faut partir de 1945 et de l'ordonnance du 19 octobre sur la création de la sécurité sociale et du régime général de vieillesse en France. Il s'agit d'un système de retraite par répartition qui trouve son fondement dans la justice sociale et l'équité intergénérationnelle partant du principe que les actifs occupés cotisent pour payer les pensions des retraités. Le nombre d'années et le niveau de cotisations déterminent pour chaque retraité le montant de sa pension, le système peut alors être excédentaire ou déficitaire car la redistribution ne se fait pas sur la base des cotisations perçues mais des droits acquis par le passé. L'équilibre du système, dépend du nombre d'actifs et du niveau de cotisations pour ce qui est des recettes et du nombre de retraités et des règles de calcul de leurs pensions pour ce qui est des dépenses.

L'évolution et l'avenir des régimes de retraites a été l'objet de nombreux débats. Cette thématique génère par ailleurs un flot important de recherche et de publications consacrées aux avantages et aux inconvénients de réformes ou de nouveaux modèles d'organisation que nous traiterons dans une deuxième partie. Dans ce contexte, depuis une trentaine d'années environ, se développe une approche qui vise à une individualisation des régimes de retraite : les régimes de pensions organisés

institutionnellement selon les principes de l'assurance collective et de la solidarité sont critiqués. Certains proposent le remplacement (partiel ou total) des systèmes existants par une approche privilégiant le libre choix, l'épargne individuelle et le transfert des risques à l'assuré.

Cette remise en question des systèmes de retraite est en premier lieu théorique: la Banque Mondiale et d'autres acteurs tiennent un discours en faveur de ce type de réformes. Elle est cependant mise en pratique depuis le début des années 1980, plusieurs pays⁴ ayant revu leurs systèmes de retraite en introduisant des éléments de libre choix et d'individualisation autrement dit la capitalisation. Dans ce contexte, David Pittet, Meinard Pittet et Jacques- Pittet, Meinard et Schneider (2005) ont conclu que l'introduction du libre choix tend à affaiblir fortement les mécanismes de solidarité et de mutualisation des risques et que la majorité des assurés manque de capacité et d'envie d'assumer le choix individuel. la capitalisation répond alors à une logique individuelle, les pensions s'alimentent par le capital accumulé grâce aux caisses autonomes et aux contrats d'assurance groupe.

Aussi, cette introduction implique la sortie du domaine de l'assurance collective, caractérisé par des éléments de solidarité, pour passer au domaine de l'assurance individuelle, voire de l'épargne pure.

Ce qui implique que le libre choix remet en cause le principe de mutualisation des risques, dans le cadre du système d'assurance collectif. Il en résulte alors la disparition de la solidarité propre à un collectif d'assurés, ce qui a pour effet de renchérir le coût de la prévoyance, car la mise en commun de la couverture d'un

⁴ Il s'agit principalement de pays d'Amérique latine (notamment le Chili qui a réformé profondément son système de retraite en 1980) et d'Europe de l'Est (pays en transition), mais aussi plus récemment de la Suède et de l'Australie.

risque sur un groupe permet de baisser le coût par rapport à la couverture du risque que chaque individu aurait pris séparément à sa charge.

Avant d'entamer le débat répartition-capitalisation, nous jugeons qu'il est très important de passer en revue les différentes classifications et typologies des régimes de retraites proposées par quelques auteurs. En effet, plusieurs systèmes de retraite ont été adoptés : ceux-ci peuvent être à prestations ou à cotisations définies, fondés ou non, redistributifs Beveridgiens ou contributifs Bismarckiens, financés par l'impôt ou l'épargne, facultatifs ou obligatoires, universels ou locaux.

De nos jours, l'analyse comparative des systèmes de retraite, qui se sont considérablement développés au cours des années 1990, a donné plusieurs types et classifications des systèmes de retraites. Dans un premier temps Esping-Andersen (1990) a proposé un classement en trois groupes de systèmes de protection sociale : les régimes libéraux, socio-démocrates et conservateurs corporatistes.

2.3.1 Groupes de systèmes de retraite

2.3.1.1 *Les régimes libéraux*

Les régimes libéraux reposent sur un principe de responsabilité individuelle, lesquels régimes ont pu naître dans les pays anglo-saxons grâce à la faiblesse des mouvements catholiques et socialistes. La régulation par le marché est donc forte, l'État va encourager les services privés car il limite sa politique d'aide aux familles au minimum, et adopte une vision très étroite des risques sociaux. Pour les pays anglo-saxons qui ont fondé leurs régimes de retraite sur le modèle beveridgien, la vieillesse reste un risque indéniable et pris en charge très tôt, mais ce type de régimes va aussi s'orienter vers des systèmes d'épargne privée ou de fonds de pension.

2.3.1.2 Les régimes socio-démocrates

Ces derniers regroupent les pays scandinaves, la base principale est l'égalitarisme et l'universalisme. Dans ces pays historiquement libéraux, la prise en charge des risques a pourtant été précoce. Il en découle une grande importance de l'État, et une vision large et compréhensive des risques sociaux. Dans les pays scandinaves, un système mixte a donc été mis en place concernant la retraite : un régime général universel de type beveridgien qui verse des indemnités forfaitaires d'une part, et un régime complémentaire obligatoire des travailleurs dont le montant des indemnités se calcule en fonction du revenu ou des cotisations versées.

2.3.1.3 Les régimes conservateurs corporatistes

Ces régimes ont été suivis par l'Europe continentale : l'État providence a une origine monarchique et est fortement influencé par la religion notamment le catholicisme. Ce sont des régimes corporatistes car ils sont fondés sur une organisation par type de métier, que l'on retrouve en partie dans la multiplication des caisses spéciales de retraite dans certains pays. L'État adopte une politique familialiste en introduisant un régime plus ou moins bismarckien. La Belgique, l'Allemagne, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, l'Autriche et le Portugal ont mis en place un système obligatoire pour les salariés, mais aussi pour les indépendants dans certains pays, dont les indemnités reposent sur la durée et le montant des cotisations d'une part et le revenu d'autre part.

2.3.2 Typologies et polarités

Bollé (2000) rajoute des polarités qui, selon lui, restent fréquemment utilisées pour la qualification des systèmes.

2.3.2.1 Répartition-Capitalisation

L'une des grandes polarités habituellement employée pour définir le mode de financement d'un système de retraite est l'opposition répartition-capitalisation. De manière générale, la répartition est une formule de financement dans laquelle les cotisations versées par les actifs pendant l'année sont destinées à payer les prestations perçues par les retraités la même année. Le financement par capitalisation consiste à accumuler des réserves qui serviront plus tard au paiement des prestations. Il s'agit d'un préfinancement. Cette dichotomie fait appel à des modèles purs de répartition et de capitalisation. Dans la réalité et selon Reynaud Emmanuel (1995), la distinction entre les deux modalités n'est pas toujours aussi nette et il est possible de combiner les deux formules.

2.3.2.2 Régime d'assistance / Régime d'assurance

L'opposition entre régime d'assurance sociale dit « bismarckien » et système d'assistance dit « beveridgien », qui tente de caractériser les objectifs d'un régime de retraite d'après certains critères, ne se retrouve pas non plus forcément sous une forme pure dans la réalité. Un système d'assurance sociale vise à maintenir le revenu des assurés au moment de la retraite. Ce type couvre essentiellement les travailleurs. L'ouverture des droits étant principalement conditionnée par le versement de cotisations sur le salaire, les prestations sont contributives, proportionnelles au revenu ou fonction des cotisations versées. Ces régimes dits professionnels (puisque'ils sont liés à la situation dans l'emploi), de nature commutative, excluent de leur champ d'application les personnes n'appartenant pas à la communauté du travail en les renvoyant à l'assistance publique.

Un régime d'assistance a pour objectif de lutter contre la pauvreté, il couvre généralement toute la population (d'où la notion d'universalité), verse des prestations

forfaitaires et non contributives ou soumises à des conditions de ressources, et financées principalement par l'impôt. Ce type attribue des prestations conditionnées par une qualité (par exemple la résidence ou l'âge), indépendamment des revenus antérieurs : **« son objectif est de ne pas reproduire dans le domaine de la protection vieillesse, les disparités constatées dans la distribution primaire des revenus »**.

2.3.2.3 Régime à cotisations définies versus Régime à prestations définies

Un régime à prestations définies est un régime qui s'engage à payer des prestations d'un montant prédéterminé. Ce type a une obligation de résultat vis-à-vis de ces affiliés, par contre un régime à cotisations définies, possède une obligation de moyen et non de résultat. Dans ce type de régime, l'objectif de prestations n'est pas fixé, seul un système de financement est mis en place.

Le montant des différents types de financement est fixé à l'avance. Cette caractérisation des régimes de retraite, selon l'obligation de moyen ou de résultat qui leur est imposée, est exacte mais insuffisante pour rendre compte de la diversité des dispositions effectivement à l'œuvre. En effet, qualifier un régime à prestations définies, ne renseigne pas sur son mode de détermination des prestations : formule de calcul, conditions d'ouverture des droits, revalorisation et avantages annexes. Or, c'est bien le mode de détermination de la prestation, et plus particulièrement le mode de calcul, qui permet d'appréhender l'une des facettes de la diversité des systèmes, et il existe une extrême variété de formules de calcul des prestations.

Deux catégories se dégagent tout de même de cette diversité : les systèmes qui versent des prestations forfaitaires et ceux qui offrent des prestations proportionnelles au salaire.

2.3.2.4 Régime privé / Régime public

Au point de vue comparaison internationale, l'opposition privé-public n'est pas évidente à mettre en œuvre. Aux États-Unis par exemple, les systèmes privés représentent les régimes professionnels du secteur privé. Ces régimes sont capitalisés et facultatifs, les entreprises ayant le choix d'instaurer un régime ou non. Les auteurs américains utilisent l'expression « régime public » aussi bien pour désigner leur régime de base que pour parler des régimes professionnels du secteur public, qui possèdent les mêmes caractéristiques que les régimes professionnels du secteur privé. Roberts (1994) considère tous les régimes privés comme des régimes facultatifs et capitalisés. La ligne de partage entre public et privé est assez floue, et selon le pays dans lequel on se trouve, les termes « public » et « privé » risquent d'être mal interprétés, si on considère les régimes publics comme des régimes créés et gérés par l'État.

2.3.2.5 Régime professionnel / Régime complémentaire

La distinction entre régime professionnel et régime complémentaire est certes plus technique. Cependant, ce dernier est défini comme étant « *un synonyme d'un régime complémentaire dans la mesure où les retraites sont nécessairement liées à un revenu provenant d'un travail et par conséquent à une activité professionnelle. Tous ces régimes sont nés d'une impulsion créatrice initiale du secteur privé, et non de l'État, comme c'est le cas pour les régimes légaux de Sécurité sociale* ».

Cette définition est contestable par plusieurs auteurs, mais nous n'entrerons pas en détail là-dessus, car c'est seulement la typologie qui nous intéresse, car le fait de dire que complémentaire est synonyme de professionnel n'est pas toujours vrai. En effet, les régimes de base du secteur public dans de nombreux pays sont professionnels, mais pas complémentaires.

Or, les régimes professionnels englobent aussi bien des régimes de base que des régimes complémentaires. À ce niveau, Kaufmann Otto (1993) avait proposé une terminologie différenciée : *« À priori, il n'y a pas lieu de faire une distinction entre retraite complémentaire et retraite d'entreprise, les deux termes désignant un régime de protection de vieillesse qui s'ajoute à la protection de base pour constituer le deuxième, éventuellement le troisième pilier de la protection vieillesse. Il pourrait toutefois être utile de réserver le terme de retraite complémentaire à tout régime de protection s'ajoutant à la protection de base en vertu d'une obligation légale et de façon généralisée. Le terme de retraite d'entreprise serait alors réservé aux régimes institués de façon facultative au niveau d'une entreprise et organisés par elle ou gérés par une institution particulière pour le compte de l'entreprise ».*

Prats (2004), en essayant de répondre aux deux buts assignés à son étude (un essai de classification de onze pays), montre quelles sont les caractéristiques ou les variables les plus pertinentes pour décrire un régime de retraite et trouver une typologie de régimes plus riche et plus complète à partir de plusieurs critères. Elle rajoute que la conception libérale ou interventionniste d'un régime se traduit principalement à travers trois caractéristiques. L'une de ces trois caractéristiques tient à son degré de généralisation (lié à l'étendue de sa couverture, au caractère obligatoire ou facultatif de son adhésion et de ses modalités, ainsi qu'à sa nature juridique). Une deuxième caractéristique tient à ses acteurs (à travers les différentes formes des supports et leur mode de concurrence). Et une troisième caractéristique tient à ses ressources (par le biais de sa structure de financement).

Les particularités de certains régimes s'expriment surtout à travers leur fiscalité, la forme de leurs prestations (forte présence de rentes temporaires ou de prestations en capital), leur structure de financement (notamment la présence de provisions comptables), leurs supports et la forme de leur concurrence (supports à but lucratif en

concurrence pluriannuelle), ainsi que leur imbrication et leur place dans le système global (régime différentiel ou à substitution partielle, concurrence entre les régimes, poids dans le système).

Cette typologie, proposée par Prats Elise, s'appuie pour l'essentiel sur la reconnaissance de régimes de conception libérale et de régimes de conception interventionniste. Le même auteur a pu établir une nouvelle classification des régimes reposant sur huit classes. Cette typologie politico-institutionnelle caractérise les régimes en fonction de valeurs politiques, économiques et sociales, associées à une configuration institutionnelle organisant le financement, la gestion et les prestations.

Villa Pierre (2004), quant à lui, propose une typologie plus fine en articulant la conception des retraites autour de trois oppositions bien définies, ainsi qu'une classification par étage afin d'éviter toute ambiguïté.

2.3.2.6 Prestations et cotisations définies

Dans un régime de cotisations définies pur, les pensions sont fonction des cotisations passées. Le taux de remplacement ne dépend que de la démographie selon les principes de l'assurance. Les revenus des retraités dépendent de la conjoncture durant laquelle ils ont travaillé et non la conjoncture présente. Dans ce contexte, conjoncture veut dire les variations des salaires, du profit et du taux d'activité.

Or, dans un régime à prestations définies pur, les retraites dépendent des revenus futurs de l'activité concernée. C'est un revenu différé conforme aux garanties qu'on a assuré aux retraités dans le passé, selon les règles du système et l'évolution des revenus observés.

En général, un régime à prestations définies pur implique que les retraites soient indexées sur l'évolution future des revenus assurés et que le revenu de base du calcul soit égal au dernier revenu de carrière. À l'inverse, un régime à cotisations définies pur suppose la non indexation sur des carrières longues qui ne dépendent pas de la conjoncture du moment de l'acquisition des droits.

2.3.2.7 Régimes non capitalisés et capitalisés

Dans un régime non capitalisé, la masse des retraites est fixe de manière centralisée par la sécurité sociale afin de garantir l'équilibre comptable. La dette permanente est donc égale à la somme actualisée des retraites futures. Bref, ce type de régime non capitalisé est centralisé, c'est-à-dire qu'il assure et répartit les risques.

Quant au régime capitalisé, la masse des retraites futures actualisée est fixée de manière à être égale à la valeur de vente des cotisations passées cumulées placées sur le marché financier. Selon le même auteur, le régime non capitalisé nécessite une garantie de l'état qui est l'équivalente à la garantie de la dette publique. Or, les régimes capitalisés peuvent se passer de la garantie de l'état : ils peuvent donc être obligatoires ou facultatifs.

2.3.2.8 – Beveridgien et Bismarckien

Le point de vue de Beveridge consiste à dire qu'il ne faut privilégier aucun type de revenu, que le revenu capitaliste, la retraite doit donc s'articuler autour d'un principe de redistribution de ce profit ou de cette rente préalablement appropriée. Le système bismarckien est basé sur le fait que le salaire, sous sa forme généralisé avec redistribution horizontale, est un droit de rémunération du travail, que ce travail est

constitutif de la valeur produite dans la société et finalement le seul facteur primaire de production.

Le même auteur propose aussi une classification par étage. Selon lui, le **premier étage** est l'assistance. Les retraites sont forfaitaires et financées par l'impôt : ce système est beveridgien, non capitalisé, à prestations définies. Le **deuxième étage** est la répartition : il est obligatoire et centralisé, ce qui impose le contrat social. Il peut être bismarckien ou beveridgien, à prestations ou cotisations définies. Le **troisième étage**, enfin, est la capitalisation : il est en général ouvert aux salariés et aux non salariés. Les ménages paient des cotisations à des organismes qui s'apparentent à des assurances, ces derniers fournissent des contrats individuels aux actifs et leur reversent des pensions sous forme de rentes viagères.

2.4 Débat répartition-capitalisation

La question de la retraite a fait l'objet depuis une vingtaine d'années, d'une attention importante et particulière, de la part des économistes et des chercheurs.

Les premiers ont été sensibilisés par le déséquilibre entre la croissance des dépenses étant donné le nombre important des retraités dans la population et la baisse des ressources des régimes en conséquence de la faiblesse de la croissance des revenus dans un contexte de fort chômage. À cet effet, ils ont donc été conduits à remettre en cause le système existant (répartition) par la mise en place d'un système de substitution : capitalisation individuelle ou collective.

Les seconds utilisent quant à eux une approche théorique, notamment en termes d'équité et d'arbitrage entre le social et l'efficacité économique. Les études portent alors sur l'impact du vieillissement des populations sur l'épargne et la croissance,

ainsi que sur l'arbitrage capitalisation-répartition. Feldstein (2005a) fournit une vue d'ensemble sur ce point-là.

2.4.1 Capitalisation

Le système par capitalisation se retrouve dans la très grande majorité des régimes complémentaires, et dans de très rares régimes de base. Il répond à une logique individuelle : ce ne sont pas les prélèvements des cotisants actuels qui alimentent les pensions mais le capital accumulé grâce aux caisses autonomes, aux contrats d'assurance-groupe ou aux provisions inscrites au bilan des entreprises.

Avec un système financé par capitalisation, les contributions de l'employé sont déposées dans un compte individuel où ils accumulent des intérêts jusqu'à ce qu'ils soient payés pendant la retraite. Le taux individuel de retour sur ses propres contributions correspond au taux de marché d'intérêt, réduit par un prix administratif. Feldstein (1974a) s'intéresse à ce sujet dans son étude « Social security and saving : the extended life cycle theorie », et avance que chaque génération finance son revenu de vieillesse à partir de leurs propres économies accumulées pendant la vie active antérieure, parce que le système de pension génère le même taux de retour que les employés pourraient gagner à travers les investissements privés sur les marchés de capitaux. Les contributions au système par capitalisation remplacent simplement des économies privées qui auraient été autrement nécessaires à prévoir le revenu de vieillesse.

En théorie, Barro (1974a) rajoute que le revenu de vieillesse d'après le principe de capitalisation constitue un remplaçant parfait pour l'épargne privée. D'où, l'augmentation forcée de la sécurité sociale qui réduira les épargnes privées par un montant égal afin que la consommation et les agrégats de l'épargne ne soient pas affectés. Cependant, selon Jappelli T. M. Padula et L. Pistaferri (à paraître), cet ex-

centrage entre épargne et richesse de la pension peut être moins qu'un pour un, dû aux contre-effets potentiels comme les motifs de myopie, les contraintes de la liquidité et les risques politiques. Sur le même sujet, Sheshinski et Weiss (1981) ont argumenté que le résultat de Barro (1974) dépendait de l'absence d'incertitude.

Autrement dit, une évolution de la sécurité sociale sera partiellement compensée par une baisse dans l'épargne privée qui implique une augmentation dans les agrégats d'épargne globale. Des recherches substantielles sur l'effet de la sécurité sociale sur l'épargne privée ont été effectuées, entre autres, par Blinder, Gordon et Wise (1981), Feldstein (1982) et Kotlikoff (1979).

Bien qu'il n'y ait aucun accord sur la magnitude de cet effet, la plupart des études suggèrent que la sécurité sociale réduit le montant de l'épargne privée. Selon Feldstein (1996), les atouts accumulés de caisses de retraite sont une source majeure d'économies globales et peuvent couvrir facilement jusqu'à 100 pour cent de PIB et plus, selon la dimension des contributions allouées au système.

2.4.2 Répartition

Le système par répartition est fondé sur la justice sociale et l'équité intergénérationnelle. Dans chaque période, les contributions de la population active financent la pension de la population retraitée. On peut modéliser très simplement l'équilibre des régimes par répartition, à l'instar de Legros (2001). En partant du principe que les pensions sont versées aux retraités à partir des cotisations prélevées sur les salaires des actifs, définissons :

τ : le taux de cotisation.

s : le salaire moyen des actifs.

p : le niveau moyen des pensions.

N_t : le nombre d'actifs au temps t .

Ainsi, en se plaçant en t , N_t compte le nombre d'actifs et N_{t-1} compte le nombre de retraités (ceux qui étaient actifs en $t-1$). La relation d'équilibre s'établit comme suit :

$$\tau \times s \times N_t = p \times N_{t-1} (*)$$

Ou encore :

$$\tau = (p/s) \times (N_{t-1} / N_t)$$

Le ratio p/s est le ratio de remplacement macroéconomique et mesure la générosité du système. Ce ratio, tiré d'un modèle simplifié, diffère de celui généralement présenté dans les études et qui lui mesure le montant des pensions par rapport au salaire de référence. Le calcul du salaire de référence varie selon les pays. Il prend en compte les derniers salaires ou les salaires des meilleures années sur une période plus ou moins étendue.

Le ratio N_{t-1} / N_t est le ratio de remplacement des générations. Presque tous les systèmes de répartition font aujourd'hui face à un déséquilibre, les cotisations n'étant plus suffisantes pour payer les retraites. Ainsi l'on a :

$$\begin{aligned} \tau \times s \times N_t &\leq p \times N_{t-1} \\ \tau &\leq (p/s) \times (N_{t-1} / N_t) \end{aligned}$$

Pour revenir à l'équilibre, trois options se présentent :

- Augmenter τ , le taux de cotisation.
- Diminuer le ratio (p/s) , ce qui revient à diminuer la générosité du système.

- Diminuer le ratio (N_{t-1} / N_t), le moyen le plus évident pour y arriver étant de repousser l'âge de la retraite.

Ce modèle nous permet également de calculer le taux de rendement d'un système par répartition. Nous verrons que ce taux est déterminant quand on juge de l'efficacité d'un système sur l'autre. Posons :

c : le taux de croissance de la population active.

$$N_{t-1} \times (1+c) = N_t$$

g : le taux de croissance des salaires.

$$s_{t-1} \times (1+g) = s_t$$

Posons que le taux de cotisation τ est fixe ;
de la relation (*) on tire :

$$p_t = \tau \times s_t \times N_t / N_{t-1}, \text{ où } p_t \text{ est le niveau de pension actuel}$$

Ou encore :

$$p_t = \tau \times s_{t-1} \times (1+g) \times (1+c), \text{ en négligeant le terme croisé } g \times c$$

$$p_t \approx \tau \times s_{t-1} \times (1+g+c)$$

On voit donc que les pensions prélevées en $t-1$, soit $\tau \times s_{t-1}$, ont cru au rythme de $(c+g)$. Ce taux de $(c+g)$ est donc le taux de rendement du système par répartition.

En théorie, Barro (1974b) affirme que le système de répartition constitue un remplaçant parfait pour l'épargne privée. Cependant, aucune réserve capitale n'est accumulée parce que les provisions de vieillesse restent tout à fait non fondées sur les transferts intergénérationnels. Feldstein (1974b) rejoint le même avis, en rajoutant

que les épargnes privées diminuent parce que les gens épargnent moins puisqu'ils n'ont pas besoin de fournir pour leur propre revenu à la retraite.

En le comparant à la capitalisation, Warner Sinn (2004) affirme que le système par répartition fonctionne comme une assurance contre le risque de ne pas avoir d'enfants et ainsi comme un appareil de la mise en application pour enfants qui ne sont pas disposés à payer une pension à leurs parents. Diamant et Orszag (2005) concluent que le système par répartition a deux avantages : protection contre le risque d'inflation et protection contre les variations des marchés financiers parce que le risque global est diversifié sur les générations.

Avec la capitalisation, le plus haut retour attendu sur ses propres contributions doit être équilibré contre le plus haut degré de risque de ces investissements, Feldstein (1996). Pour Haan et Pagano (1999), les risques de la répartition font seulement référence à des facteurs politiques à long terme, l'évolution démographique future et celle relative à la productivité et salaires avec lesquelles les contributions et avantages sont en rapport. Kotlikoff (1996), quant à lui, insiste sur le fait que l'inconvénient principal du système par répartition est sa dépendance sur la dimension de la population active. Par exemple, si les changements démographiques augmentent le ratio de la dépendance (c'est-à-dire le ratio de retraités par ouvrier actif), la durabilité du système demande de plus hautes contributions individuelles.

Bref, Feldstein (1985) résume que les coûts fondamentaux du principe de répartition sont des épargnes privées inférieures, voir une réduction de l'accumulation du capital. Cette conclusion théorique est confirmée empiriquement par Feldstein et Samwick (2000) qui a utilisé un échantillon de plusieurs pays sur 25 années pour analyser les effets des systèmes de retraites sur l'épargne globale. Tout à fait, le niveau optimal d'avantages de la répartition résout les échanges entre protection contre le risque de pauvreté des personnes âgées et distorsions à propos des épargnes

privées et provision de la main-d'oeuvre Feldstein (1985). Cependant, d'après le même auteur Feldstein (2005b), les systèmes par capitalisation fournissent une meilleure solution à cet échange.

2.4.3 Débat

Cependant, il existe un grand **débat répartition-capitalisation**. La littérature de l'historique permet de repérer une multitude d'arguments : dans un premier temps, la discussion s'est portée sur la résistance des deux techniques de financement aux chocs démographiques. La capitalisation semblant moins sensible à ces chocs, sa défense a mis en avant un autre élément, à savoir le fait que, à démographie donnée, elle assurerait l'équilibre financier à long terme et constituerait donc un système globalement plus efficace. Cet argumentaire est à relier à la thèse d'un déficit d'épargne. Ce déficit expliquerait des rendements élevés pour le capital, et la capitalisation serait profitable parce qu'elle aiderait globalement à le combler.

Ce deuxième argument reste un des arguments forts des défenseurs de la capitalisation, mais il y existe un contre argument, sur lequel tendent à se concentrer les débats actuels : même quand la capitalisation est plus efficace à long terme, son développement implique un coût à court et moyen terme dont l'analyse doit tenir compte.

Une autre question s'impose, soit celle de savoir si ce coût transitoire est compensable par les gains à long terme, du point de vue des générations présentes. Il se trouve que la réponse à cette question est en général négative. La piste la plus intéressante semble être celle d'un argument de précaution. Le pari du maintien en répartition pure, pour la génération courante, comporte un risque : celui que les générations futures refusent les hausses associées de cotisations obligatoires. Le

recours à la capitalisation, serait donc le moyen utile mais coûteux de se protéger contre ce risque politique propre au système de répartition.

Face aux thèses libérales, l'argumentation des partisans de la répartition a consisté d'une part à relativiser la portée de la contrainte démographique, d'autre part à récuser le dogme d'une impossibilité à augmenter les cotisations sociales tant du point de vue de l'équité intergénérationnelle que de l'efficacité, et enfin à montrer l'indécidabilité des arguments économiques face à un problème avant tout de choix politique sur la place devant être reconnue aux retraités dans la société. La conclusion générale du débat est que la capitalisation ne résout pas les problèmes posés, elle crée en revanche de nouveaux au plan des inégalités.

Les évolutions récentes de la démographie, les techniques des retraites et de l'analyse économique nous mènent à nous intéresser plus profondément à ce débat. En montrant les apports du financement par capitalisation par rapport à ceux du financement par répartition. À ce niveau, les auteurs semblent s'accorder sur les critères d'évaluation, or ils s'interrogent tous sur la capacité des deux modèles à faire face aux chocs démographiques, sur les différences de rendements, ainsi que sur les risques.

2.4.3.1 Rendement

Les rendements constituent le critère majeur susceptible de juger l'efficacité d'un modèle par rapport à l'autre ainsi que la capacité d'assurer un revenu raisonnable aux populations âgées. Cela nous pousse à se poser la question sur la pertinence d'un critère purement économique et financier pour évaluer la qualité de la retraite. Cette partie exposera les différentes thèses développées dans la littérature sur le taux de rendements des deux modèles.

Sur une longue période, le rendement de la répartition est égal au taux de croissance de l'économie globale. En effet, chaque génération récupère ce qu'elle a placé, augmenté de la variation du produit national entre le moment où elle a cotisé et le moment où elle reçoit.

Par ailleurs, le rendement de la capitalisation correspond à la rémunération des actifs sur les marchés financiers, il est donc égal à la productivité marginale du capital en longue période. Le financement par capitalisation consiste à investir les cotisations des actifs et à verser des pensions égales au revenu de cet investissement.

L'argument de base, pour choisir entre le système par répartition et le système par capitalisation, est donc la situation de sur ou sous accumulation de l'économie. Le choix est directement lié à la comparaison entre le taux de rendement du capital et le taux de croissance en économie ouverte. À cet effet, les économistes Artus (1993), Bauer (1995) et Blanchet (1998a) adoptent comme cadre d'analyse les modèles de croissance et plus particulièrement le modèle de Solow, qui constitue un point de départ de ce type d'analyses.

Ce modèle retient une fonction de production dans laquelle le volume de la production dépend des quantités de travail et de capitale, mises en œuvre. La quantité de travail se déduit de l'évolution de la population. Le volume du capital disponible est fonction de l'investissement réalisé, lui-même déterminé par l'épargne. Ainsi, le taux d'épargne, qui détermine à long terme la quantité de capital, constitue la variable instrumentale dans cette approche. Pour Samuelson (1958), aussi, le choix de l'un ou de l'autre modèle serait neutre si le taux de croissance de la population (répartition) était égal au taux d'intérêt (capitalisation) ; mais ce propos ne coïncide pas avec la situation d'aujourd'hui, en revanche les avis divergent sur la pérennité d'une telle situation.

Blanchet (1998b), rajoute que le rendement ne peut être que dans le cadre d'une économie totalement ouverte où les actifs seraient investis sur des marchés décorrélés ; il souligne également le risque des placements en actions. Pour Marques (2000), par contre, les rendements boursiers sont réguliers sur le long terme, même s'ils subissent des à-coups.

D'autres auteurs soutiennent que les taux de croissance et les taux de rendement tendent à converger, par conséquent les deux modèles sont équivalents.

2.4.3.2 Risques

Les chercheurs distinguent les risques économiques, financiers, démographiques et les risques politiques. Les deux premiers risques sont intrinsèques au système de retraite par capitalisation. Davanne et Pujol (1997) rajoutent les variations du taux de rendement réel, le risque d'inflation si les droits futurs sont exprimés en termes nominaux, et le risque de change si les droits sont exprimés dans une autre monnaie que la monnaie de consommation.

2.4.3.2.1 Variations du taux de rendement réel

Concernant les risques de variations du taux de rendement réel, il y a ceux qui sont liés aux mouvements longs sur le niveau de la productivité et les chocs propres aux marchés financiers. Les risques liés aux mouvements longs sur le niveau de la productivité déterminent le taux de croissance de l'économie et affectent la rémunération de l'ensemble des facteurs de production et par conséquent le rendement des actifs financiers et la croissance des salaires. Ces chocs se manifestent en général sur des périodes relativement longues, éventuellement sous la forme d'évolutions cycliques. Ils ont pour origine des évolutions technologiques majeures, des guerres, des changements radicaux dans les modes d'organisations.

2.4.3.2.2 Marchés financiers

Quant aux chocs propres aux marchés financiers, ils déterminent une évolution des cours des actifs financiers et peuvent être totalement déconnectés des fondamentaux de l'économie, en particulier du rythme de la croissance économique. Cette série de chocs entraîne des fluctuations de courte durée qui sont responsables de la volatilité des cours. Les analyses montrent qu'une forte volatilité de court terme n'entame pas nécessairement le rendement à long terme des actifs financiers, ce qui est l'horizon des régimes en capitalisation.

2.4.3.2.3 Risque politique

S'agissant du risque politique, le financement par répartition semble être plus exposé que le financement par capitalisation. En effet, ce risque renvoie à l'idée, au niveau individuel, que les droits au moment de la retraite subiront l'incidence des décisions politiques et des changements dans la législation. Pour Sterdyniak, Dupont et Dantec (1999), ce risque politique peut aussi se traduire par une rupture du contrat implicite entre les générations : les actifs pourraient refuser de payer la dette que les trépassés ont contractée auprès des actuels retraités lorsque ceux-ci étaient en activité. Dans le cas du financement par capitalisation, il y a aussi un risque politique, si les fonds sont affectés à d'autres utilisations que celles auxquelles ils étaient initialement destinés. Par exemple, les fonds confiés à l'État peuvent servir à financer les dépenses de consommation des administrations publiques, ce qui a pour conséquence de baisser le rendement.

2.4.3.3 *Chocs démographiques*

La sensibilité aux chocs démographiques et l'exposition des pays occidentalisés face au problème de vieillissement de la population, reste les principales raisons qui poussent les chercheurs à s'intéresser à la question des systèmes de retraites. Les deux systèmes de financement sont exposés de manière parallèle aux chocs démographiques, la supériorité d'un modèle sur l'autre est évaluée à sa capacité à résister au choc, tout en assurant une équité entre les générations.

En effet, dans un régime par répartition, l'accroissement du nombre de retraités par actif implique une hausse des cotisations ou une baisse des prestations, car il faudra majorer leurs taux de cotisations pour maintenir inchangé le rapport des pensions de retraite aux salaires du moment. Feldstein et Samwick (1997) affirment que contrairement au cas de la répartition, les cotisations aux régimes par capitalisation constituent une épargne qui profite aux capacités productives de l'économie, et c'est pour cette raison qu'il faut les préférer aux dispositifs par répartition.

L'accroissement du volume de l'épargne globale, en régime de capitalisation, accroît le stock de capital et le niveau futur de la production. Cela permet d'assurer un niveau de consommation plus élevé tant aux travailleurs futurs qu'aux retraités futurs, Auerback, Kotlikoff et Hagemann (1989).

L'allongement de l'espérance de vie se traduit en répartition par une augmentation du taux de dépendance, et corrélativement par une hausse des cotisations à niveau de prestations donné. En effet, les retraités seront plus nombreux d'une période à l'autre de telle sorte que la population augmente par le haut de la pyramide des âges et le ratio de dépendance s'élève aussi. La progression de l'espérance de vie nécessite une augmentation des taux de cotisation si chaque génération veut maintenir constant le niveau des pensions.

Dans un régime par capitalisation, l'effet est similaire : la rente viagère est versée sur une période plus longue, le capital accumulé doit être plus important pour assurer une pension équivalente, ce qui se traduit par une augmentation des cotisations. De plus, l'allongement de la durée de vie réduit par conséquent les rendements des rentes viagères et la forte accumulation de capital diminue le taux de profit, donc le taux d'intérêt et la rentabilité des fonds, Blanchet (1992).

D'où, lorsque le choc démographique consiste en un allongement de la durée de vie ou une contraction de la population active, la capitalisation est affectée tout comme l'est la répartition. Toutefois, selon Davis (1997), la capitalisation peut réduire la vulnérabilité des pensions aux chocs démographiques grâce à une diversification du risque par le biais de l'investissement international. Ceci à condition que les mêmes chocs démographiques ne se trouvent pas dans les pays où les fonds sont investis. D'après Blanchet (1997), ceci suppose des placements lointains, donc plus risqués.

Plusieurs auteurs veulent que la capitalisation soit préférable, du fait qu'elle est peu sensible aux chocs démographiques. Marques (2000) rejoint cet avis en pensant que la capitalisation est mieux équipée contre le vieillissement de la population. Persson (2000), du même avis, affirme que le problème de vieillissement ne se pose que pour le système public. Par contre, pour Blanchet (1998), ces arguments favorables à la capitalisation ne sont pas totalement satisfaisants, car la capitalisation échappe aux effets si les actifs sont investis à l'étranger. À contre courant de l'opinion générale, Euzéby (1999) parle d'une équivalence puisque pour lui chaque modèle constitue un transfert des revenus des actifs vers les retraités. Également, Dupont et Sterdinyak (2000) affirment que l'allongement de la durée de vie augmente les dépenses et ce, quel que soit le mode de financement.

Bref selon eux la capitalisation est contre-productive en cas de choc démographique. Autrement dit, en arrivant à l'âge de la retraite, les retraités se mettent à vendre massivement leurs actifs financiers, ce qui entraînera une chute des cours et donc une baisse des revenus.

La controverse actuelle autour des modèles généraux est née d'une étude de 1994 de la Banque Mondiale (*Averting the old age crisis*) qui s'intéressait au défi démographique posé aux systèmes de retraites à travers le monde par le vieillissement de la population. L'étude estimait que le passage d'un régime géré par répartition à un régime géré par capitalisation éviterait aux dispositifs de retraite une crise financière due au vieillissement démographique.

Cependant la controverse soulevée par l'étude n'a pas faibli. Plusieurs pays ont privilégié le second modèle (capitalisation), dans le but de limiter les dépenses de retraite et de fournir en même temps un revenu de retraite adéquat, abordable, viable et robuste, Robert Holzmann et Richard Hinz (2005).

Les défenseurs de la répartition proposent une réforme de système dite purement en répartition. À ce niveau, les pays procèdent à des modifications de leurs systèmes de retraite (plus précisément les paramètres composant les régimes publics : âge de retraite, méthodes de calcul des prestations, traitement de certaines catégories de travailleurs et recouvrement des cotisations). D'après Holzmann (1998), il est nécessaire de procéder rapidement à une réforme durable des systèmes par répartition pour faire face aux risques.

Or, encore selon Holzmann (2000), il existe d'innombrables exemples de tentatives marginales de réforme paramétrique, dont beaucoup ont échoué ou n'ont abouti qu'après d'intenses luttes politiques, donc selon lui le recours à un changement de paradigmes, veut dire l'élaboration d'un cadre conceptuel qui change les termes

habituels du débat, constitue peut-être une stratégie plus prometteuse de réforme des systèmes par répartition.

Les militants de la capitalisation se divisent en deux groupes : ceux favorables à un passage direct vers un système de capitalisation et ceux se limitant à une introduction d'une dose partielle de capitalisation dans le cadre d'un système à multiples piliers. Cette seconde grande catégorie de réforme a concerné l'adoption du second volet de la controverse sur les retraites, c'est-à-dire le passage complet à un régime par capitalisation, autrement dit, la réduction de l'assurance sociale vers des comptes individuels et obligatoires gérés sur une base commerciale. Cependant, il existe une série d'arguments qui sont évoqués pour justifier la transition. Or, selon certains auteurs, ces arguments ne constituent pas des raisons valables pour le changement. Dans cette partie et avant de discuter le changement en tant que tel, on essaiera de clarifier et mettre en valeur les vraies raisons du changement.

Dans un premier temps, il faut souligner que les limites du modèle de répartition ne justifient pas le choix de la transition. Pour Feldstein (1997), la continuité de ce modèle (répartition) dépend davantage de la politique gouvernementale que de son efficacité économique.

Pour Persson (2000), le rendement élevé de la capitalisation par rapport à la répartition ne nécessite pas un changement du système, car selon lui la répartition peut servir de diversification, voir même être adaptée.

Au cours des dernières années, de nombreux travaux académiques ont été, dans différents pays, consacrés à l'examen et à l'évaluation des effets de la transition d'un régime de retraite par répartition à un régime de retraite en capitalisation : c'est-à-dire la transition d'un régime où les engagements en matière de retraite ne sont pas préfinancés à un régime où ils le sont avec accumulation préalable d'une épargne

investie en actifs financiers. (Par transition, on entend la fermeture du régime de retraite par répartition et son remplacement par un régime en capitalisation.)

Ces travaux empiriques utilisent un modèle d'équilibre général à générations imbriquées paramétrées pour tenir compte des caractéristiques de l'économie du pays et du comportement des agents, et cherchent à évaluer si la transition est bénéfique pour l'ensemble des cohortes, ou bien si les générations perdantes peuvent être dédommagées par celles qui sont gagnantes.

Deux aspects de la transition doivent être mesurés et analysés avec soin. D'une part, il y a les gains d'efficacité que le changement du mode de financement des retraites est susceptible d'induire (principalement parce que le potentiel de croissance économique serait accru en raison du rôle joué par l'offre de travail, l'épargne et l'accumulation du capital). D'autre part, il y a les effets redistributifs parmi les générations de la période de transition qu'implique le changement de mode de financement des retraites.

Selon Vernière (2000), la question de transition se heurte à un problème de coût, puisque les engagements des régimes par répartition, matérialisés par les droits acquis par les assurés du fait de leur effort contributif antérieur, représentent une dette qui d'implicite devient explicite lorsque le régime est fermé. Les différentes générations sont inégalement touchées par les prélèvements nécessaires au remboursement de cette dette et il s'agit de savoir si les gains attendus par le passage à la capitalisation sont suffisants pour compenser ce coût pour toutes les générations. Le dit passage nécessite de régler le problème de dette, dans ce cadre on constate que le coût de transition est assuré par une génération qui se voit à la fois cotiser et épargner. Cela conduit à un autre débat sur l'équité de la transition.

Pour Feldstein (1995), la transition peut produire le bien être, si trois conditions sont remplies : premièrement le produit marginal du capital doit être supérieur à la croissance économique, deuxièmement l'intensité capitaliste doit être sous le niveau optimal, c'est-à-dire que le produit marginal du capital doit être supérieur au taux d'actualisation de la consommation et enfin le taux de croissance doit être positif.

Par contre, certains courants pensent que seule la répartition permet une redistribution entre les générations. Dans un contexte d'incertitude démographique, Demange et Laroque (2001) affirment que la répartition basée sur des contributions volontaires peut être optimale pour le partage de risque entre générations. Hassler et Lindbeck (1997) rajoute qu'un système par répartition avec des cotisations fixes permet de fournir un certain partage intergénérationnel des risques.

Pour conclure, Holzmann (1997) indique que cette solution présente trois problèmes :

- Le premier concerne le remboursement de la dette implicite que représente non seulement l'engagement envers les retraités actuels, mais également envers les travailleurs qui ont acquis des droits dans le cadre du régime par répartition.
- Le second problème consiste à déterminer si l'infrastructure financière, la capacité de régulation et les mécanismes de décision politique et administrative sont à la hauteur de la tâche.
- Le troisième consiste à déterminer si les risques de fluctuation des marchés financiers sont traités de façon explicite.

Quand à l'approche du système à plusieurs piliers, elle consiste à mettre en place des régimes complémentaires facultatifs, dont l'objectif est d'encourager les travailleurs à

s'investir davantage dans le financement de leur propre retraite et donc apporter des ressources additionnelles pour financer les retraites. Toutefois, une réforme inspirée du système à plusieurs piliers peut avoir des conséquences sociales positives, d'abord elle permet de distinguer entre l'objectif de lutte contre la pauvreté et celui de la compensation de perte de revenu, diversifier les risques, ainsi qu'un moyen de maîtriser les craintes qu'inspire la mondialisation.

Le premier niveau relève de la sécurité sociale : ce régime est géré par répartition. Quant au second niveau, il est constitué des régimes complémentaires où les employeurs et les employés peuvent participer volontairement. Enfin, le dernier niveau est à la discrétion de l'individu qui peut se constituer son épargne-retraite : pour cela, il doit avoir recours aux institutions financières.

Aussi, on constate que la retraite est un système complexe et en adaptation continue. Sa forme, son objet et sa gouvernance sont l'écho de la culture, des valeurs et du contexte socio-économique où il baigne et évoluent avec eux. La configuration des contraintes et la trame des valeurs, de la culture et des sensibilités diffèrent d'un pays à l'autre, et donc chaque pays s'adapte différemment. Pourtant, dans la plupart des pays, la problématique s'est déplacée du simple débat à propos des « régimes de pensions » à une discussion de la gouvernance et de financement. Donc, cette diversification des sources de revenu de retraite va entraîner un examen critique de l'approche des « trois piliers ». Entre les régimes de retraite par répartition du secteur public, les régimes de retraite parrainés par l'employeur et l'épargne-retraite personnelle, il est alors inévitable qu'un nouvel équilibre s'instaure.

Dans plusieurs pays, les gouvernements transforment leurs régimes de pensions en systèmes par capitalisation, et favorisent de même, du côté des entreprises, la création de régimes par capitalisation obligatoires, tout en encourageant l'épargne-retraite individuelle par des incitatifs fiscaux. Cette diversification des formules,

nécessite des modifications dans les structures financières et entraîne d'importants coûts de transition, mettant en cause l'équité entre les générations, puisque les travailleurs actuels vont être doublement touchés.

Dans la deuxième partie, nous présenterons les trois pays choisis dans le cadre de notre étude, ce qui nous permettra de tirer des enseignements pertinents pour le Maroc où les réformes accusent un retard considérable, tout en mettant en exergue l'apport du modèle canadien pour le modèle marocain des retraites.

CHAPITRE III

DESCRIPTIF DES MODÈLES

Dans ce chapitre, nous allons présenter le système de retraite marocain ainsi que les expériences étrangères choisies (Canada, suède). Ceci permettra de prendre connaissance de notre terrain et de faire ressortir par la suite de nombreux enseignements pour le système marocain. Nous signalons à ce niveau que nous avons procédé à un tableau récapitulatif pour chaque modèle.

3.1 LE SYSTÈME DES RETRAITES AU MAROC

De nos jours, les régimes de retraite posent d'énormes problèmes de solvabilité (aussi bien aux pays développés qu'au niveau des pays en voie de développement) et le déséquilibre croissant entre actifs cotisants et inactifs allocataires est désormais une équation difficile à gérer.

À cet effet, les régimes de base financés par répartition et conçus pour fonctionner avec un ratio de dépendance élevé et dans une croissance économique forte, se sont heurtés à un contexte démographique et économique tout autre, notamment la hausse du niveau d'instruction, la baisse du taux de mortalité et l'allongement de l'espérance de vie. Ces facteurs, hormis leur aspect positif, pèsent lourdement sur les régimes de retraite qui se voient obligés de consentir des retraites de plus en plus

importantes et pour des périodes de plus en plus longues, rendant ainsi précaire leur équilibre financier. Cependant, la situation n'est pas identique partout au monde.

Dans le cas du Maroc, de nombreuses études et rapports ont déjà démontré le caractère urgent de la réforme de son système de retraite. En effet, l'économie marocaine est peu créatrice d'emplois, connaît une faible croissance économique. Le chômage et le vieillissement de la population née après l'indépendance ont, peu à peu, créé un déséquilibre entre actifs cotisants et inactifs allocataires. Des solutions existent, mais chacune a un coût politique et social qui s'alourdit de plus en plus au fil du temps.

Ainsi, durant les 20 dernières années, les principaux régimes de retraite (C.N.S.S, C.M.R, R.C.A.R, C.I.M.R) ont vu leur rapport démographique s'effriter au fil des ans : en 1980, en moyenne 15 personnes de 20 à 60 ans contribuaient au revenu d'un seul retraité, en 2002 ce rapport est tombé à 3.35 actifs pour un retraité. L'évolution non équilibrée de la population des actifs cotisants et celle des bénéficiaires explique cette baisse sensible.

À cet égard, le chantier de la réforme des régimes de retraite devient une priorité urgente et tout retard risque d'accroître le déséquilibre ainsi que le risque d'une banqueroute du système. D'autre part, le chantier de réforme doit s'inscrire dans une logique structurelle qui anticipe les déséquilibres de l'avenir et qui essaie et ce, tant que possible de préserver une certaine solidarité nationale.

3.1.1 Historique sur les systèmes de retraite au Maroc

Après l'intervention des pouvoirs du protectorat au Maroc, en 1912, plusieurs changements et modifications ont été introduits et ce, notamment au niveau de la gestion administrative inspirée de l'expérience française. Cette initiative avait pour objectif d'encourager les fonctionnaires à immigrer au Maroc. Pour cela, il a fallu les

faire bénéficier des mêmes avantages que ceux de leurs collègues employés dans l'administration française. Parmi ses avantages, figurait en priorité l'obligation d'assurer une protection et une couverture sociale. Cette instauration a été considérée comme le premier noyau et le premier pas vers une réglementation juridique dont bénéficie le Maroc aujourd'hui.

En 1917, le Dahir (daté du 6 mars⁵) régissant la caisse marocaine de la protection a considéré les fonctionnaires étrangers employés à l'administration du protectorat comme étant les seuls à pouvoir bénéficier de ce Dahir. Et il a fallu attendre jusqu'en 1930 pour qu'un régime de pensions civiles voit le jour : ce régime était obligatoire et financé par répartition en s'appliquant sur tous les fonctionnaires civils français employés à l'administration marocaine.

C'est avec le Dahir du 2 mars 1930 que la Caisse Marocaine des Retraites va être créée. Cet organisme a pris en charge, d'une part, la gestion des prélèvements pour la retraite comme part salariale, et d'autre part les cotisations que supportait le budget de l'État comme part patronale et ce, dans le but d'instaurer des droits de pension pour les fonctionnaires et faire bénéficier les retraités de leurs pensions.

Un an après, le Dahir du premier mai 1931 a donné naissance à un régime de pensions civiles en faveur des fonctionnaires marocains égale à celui des fonctionnaires français. Il faut noter qu'entre 1930 et 1950 ce système fonctionnait par capitalisation.

En 1950, le Dahir Sharif (daté du 12 mai) a annulé tous les anciens régimes en introduisant pour la première fois un seul régime (par répartition) considérant les fonctionnaires marocains et français égaux envers les droits et les obligations. Ainsi, ce régime va durer jusqu'en 1971, année de la Loi 011.71 du régime des pensions civiles et militaires.

⁵ Dahir : loi introduite par le Roi.

3.1.2 Présentation des régimes de retraite au Maroc

Après l'indépendance, le secteur de la retraite au Maroc se compose essentiellement de cinq (5) régimes de retraite : quatre (4) régimes généraux (CMR, CNSS, RCAR et CIMR) et un (1) régime interne à des établissements publics (CIR-OCP et CCR-ONE).

La C.M.R (Caisse Marocaine des Retraites) est établissement public doté de la personnalité et de l'autonomie financière. Il a durant longtemps été géré par un service relevant du Ministère des Finances et par la suite été confié à la division des pensions. Ce régime fonctionnait selon le système de répartition.

Bien après, c'est la CIMR qui a vu le jour en juillet 1949, à l'initiative d'entreprises privées installés au Maroc au lendemain de la deuxième guerre mondiale alors, qu'il n'existait encore aucune caisse de couverture pour le secteur privé. Elle fonctionne selon un régime mixte, répartition pour la part patronale et capitalisation pour la part salariale. La CNSS quant à elle a été instituée juste après l'indépendance en 1959 et gère également le régime de Sécurité Sociale.

Enfin, le dernier-né des caisses de retraite au Maroc fut le RCAR (en 1977) : cette institution de prévoyance sociale, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, est géré par la CDG (Caisse de Dépôt et Gestion).

Depuis la création de la première caisse de retraite, la situation a beaucoup évolué. Ainsi, peu de cotisants devaient toucher une pension plus ou moins consistante au terme de leur vie active. Aujourd'hui, le nombre de retraités est en augmentation, les ressources tendent à s'amenuiser, toutes les caisses de retraites sont potentiellement en déséquilibre et leur viabilité est sérieusement menacée.

Depuis une dizaine d'année, les pouvoirs publics ont entrepris plusieurs réflexions sur les différents régimes de retraite existant qui ont abouti à la nécessité et l'urgence d'entreprendre des réformes de fond.

3.1.2.1 Organisation des caisses de retraite au Maroc (VOIR tableau récapitulatif 3.1.3)

Avant de présenter les différents régimes, nous signalons que cette partie est schématisée dans un tableau récapitulatif.

Ces régimes se présentent comme suit :

- La CMR (Caisse Marocaine des Retraites) gère les personnes des régimes de retraites civiles c'est-à-dire les fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales et les militaires.
- Le RCAR (Régime collectif d'Allocations de Retraite et d'Assurance) gère les prestations de retraite, d'invalidité et de décès aux employés des organismes publics sous contrôle financier de l'Etat, aux agents non titulaires de l'État et des collectivités locales.
- La CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale) assure le service des pensions au secteur privé, l'adhésion est obligatoire pour toutes les entreprises opérant dans le secteur privé.
- La CIMR (Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite) est destinée également au personnel du secteur privé, mais elle concerne uniquement les entreprises qui ont optés volontairement pour ce régime.

Pour ce qui est des caisses internes de retraites, elles gèrent la retraite des employés des établissements concernés (comme l'ONE et l'OCP). Il faut noter, que les banques et les compagnies d'assurances commercialisent d'autres produits [sous

forme d'assurance-vie] présentés comme retraites complémentaires ou simples contrats de retraite destinés aux particuliers ou aux professions libérales.

3.1.2.1.1 Les régimes de base

3.1.2.1.1.1 La Caisse Marocaine des Retraites

La CMR (Caisse Marocaine des Retraites) a été créée par le Dahir du 02 mars 1930, cet établissement public doté de la personnalité et de l'autonomie financière par la loi n° 43-95 du 4 juillet 1996 qui a opéré une profonde refonte de ses structures. La CMR gère principalement :

- Le régime des pensions civiles institué par la loi n° 011-71 du 30 décembre 1971 telle qu'elle a été modifiée et complétée.
- Le régime des pensions militaires institué par la loi n° 013-71 du 30 décembre 1971 telle qu'elle a été modifiée et complétée.
- Les pensions d'invalidité civiles et militaires.

Voici quelques caractéristiques de la CMR.

Prestations garanties :

- Pension de vieillesse.
- Pension d'invalidité.
- Pension de survivants.
- Allocations familiales pour les retraités.

Mécanisme de fonctionnement :

- Régime basé sur le principe de la prime échelonnée qui fixe un taux de cotisation d'équilibre pour une période minimale de 10 ans.

Taux de cotisation :

- Le régime des pensions civiles : le taux de cotisation est fixé actuellement à 18% supporté à part égales par l'employeur et les fonctionnaires à raison de 9% chacun. Ce taux atteindra 20% en 2006.
- Le régime des pensions militaires : le taux de cotisation salariale est fixé à 7% et le taux de contribution patronale à 14%.
- Les pensions d'invalidité sont supportées par les employeurs.

Mode de calcul de la pension vieillesse :

- Pension de vieillesse = $2,5\% \times \text{le nombre d'années valides et validées} \times \text{l'assiette de liquidation}$. L'assiette de liquidation correspond au dernier salaire perçu par l'affilié à la date de sa mise à la retraite.

La CMR a lancé, à la fin de 2005, son régime de retraite complémentaire (Attakmili) qui vise à introduire progressivement une part de capitalisation individuelle. Ce produit s'adresse exclusivement aux affiliés de la CMR, est peut être versé sous forme d'une rente individuelle ou d'un capital une fois à la retraite. L'adhésion se fait sous forme de cotisation forfaitaire à partir de 50 DH ou d'un pourcentage du salaire brut.

3.1.2.1.1.2 Le RCAR (Régime Collectif d'Allocations de Retraite)

Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR) est un régime de retraite qui a été créé par le Dahir intitulé Loi n° 1-77-216 du 4 octobre 1977 au profit des salariés non titulaires de l'État et des collectivités locales. Il est géré par la Caisse Nationale de Retraites et d'Assurances (CNRA), elle-même gérée par la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG). Le RCAR est une institution dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Voici quelques-unes de ses caractéristiques.

Prestations garanties :

- Pension de vieillesse ;
- Pension d'invalidité ;
- Pension de survivants.
- Allocations familiales pour les retraités

Mécanisme de fonctionnement :

- Régime mixte qui fonctionne en capitalisation (2/3) et répartition (1/3) : les deux tiers (2/3) de la cotisation globale sont affectés à un livret individuel et sont capitalisés à 4,75 % l'an. Le reste de la cotisation est affecté à différents fonds qui sont gérés en répartition.

Taux de cotisation :

- Le taux de cotisation est fixé actuellement à 18 % supporté par l'employeur (12 %) et les salariés (6 %) sur la base d'un salaire plafonné en 2004 à 11 700 dhs /mois.

Mode de calcul de la pension de vieillesse :

- Pension de vieillesse = $2\% \times \text{le nombre d'années valides et validées} \times \text{salaire moyen de carrière revalorisé}$. Le salaire moyen de carrière revalorisé correspond à la moyenne de tous les salaires soumis à cotisation de toute la carrière de l'affilié revalorisés à la date de liquidation de la pension.

La pension d'invalidité est calculée selon le même principe en prenant en considération, à titre gratuit, le nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge de la retraite dans la limite de 30 années.

Le RCAR propose un dispositif constitué d'un Régime Général et d'un Régime Complémentaire qui assurent, tous deux, des droits personnels au profit de l'affilié ou de ses ayants cause et ce, au titre des risques vieillesse, invalidité et décès.

3.1.2.1.2 Les régimes privés

3.1.2.1.2.1 La C.I.M.R

La C.I.M.R (Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite) a vu le jour en juillet 1949 à l'initiative d'entreprises soucieuses d'assurer à leur personnel une couverture en matière de retraite, à une époque marquée par l'inexistence de régimes destinés au secteur privé et aux entreprises publiques et semi-publiques. Elle est gérée par une association patronale et régie par le Dahir du 15 novembre 1958 relatif aux associations.

Les principales caractéristiques initiales du régime sont :

- Le statut juridique d'Association.
- Le caractère facultatif.
- La mixité de la gestion : répartition ou capitalisation.

Voici quelques autres particularités de ce régime.

Champ d'application :

- Le régime de la CIMR, dont l'affiliation est facultative, est ouvert aux salariés du secteur privé à titre de régime complémentaire à celui de la CNSS.

Prestations garanties :

- Pensions de retraite.
- Pensions d'invalidité sous forme de points gratuits.
- Pensions d'ayants cause.

Mécanisme de fonctionnement

Le montage financier adopté par la CIMR jusqu'en 2003 s'articulait autour d'un système mixte (capitalisation-répartition), où les cotisations patronales (3 à 6%) sont versées à la CIMR qui les gèrent en répartition, alors que les cotisations salariales (3 à 6%) sont versées aux compagnies d'assurances qui les gèrent en capitalisation.

En 2003, la CIMR a adopté une réforme qui se base principalement sur la récupération, par cette caisse, des cotisations salariales qui sont désormais gérées en répartition.

Les cotisations salariales et patronales sont transformées annuellement en points. Le nombre total de points acquis entre la date d'affiliation et celle de départ à la retraite servira de base pour la liquidation de la pension. Le calcul de la pension se base sur le nombre de points acquis à la date de la retraite multiplié par la valeur de service du point en vigueur à la date de liquidation.

La CIMR gère les cotisations de plus de 400 000 salariés du secteur privé et sert des pensions de retraite à plus de 107 000 retraités et représente le tiers du dispositif de retraite du secteur privé au Maroc, eu égard aux pensions servies (2 142 millions de dirhams) et aux cotisations encaissées (3 075 millions de dirhams).

3.1.2.1.2.2 *La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.)*

La CNSS est un établissement public placé sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ce régime s'applique aux salariés travaillant dans le commerce, l'industrie, les professions libérales, les associations, les syndicats, les coopératives, les entreprises artisanales, aux marins pêcheurs, aux travailleurs temporaires ou occasionnels du secteur privé, aux employeurs et travailleurs des exploitations agricoles, forestières et de leurs dépendances.

Création :

- Le régime de sécurité sociale est régi par le Dahir n° 1-72-184 du 27 juillet 1972.

Population concernée :

- Salariés du secteur privé.

Prestations garanties :

- Allocations familiales (pour les actifs et les retraités),
- Prestations à court terme :
 - Indemnités journalières en cas de maladie ;
 - Indemnités journalières en cas de maternité ;
 - Allocations en cas de décès.
- Prestations à long terme :
 - Pension d'invalidité ;
 - Pension de vieillesse ;

- Pension de survivants.

Mécanisme de fonctionnement :

- Régime basé sur le principe de la prime échelonnée qui fixe un taux de cotisation d'équilibre pour une période minimale de 5 ans.

Taux de cotisation :

- Les allocations familiales sont à la charge exclusive des employeurs au taux de 7,5 % du salaire réel.
- Les prestations à court terme sont financées par un taux de 1 % du salaire plafonné à 6 000 dh/mois, supporté à raison de 2/3 par l'employeur et de 1/3 par le salarié.
- Les prestations à long terme sont financées par un taux de 11,89 % du salaire plafonné à 6 000 dh/mois, supporté à raison de 2/3 par l'employeur et de 1/3 par le salarié.

Mode de calcul de la pension vieillesse :

- Pension de vieillesse = 50 % de l'assiette de liquidation pour les 3 240 jours d'activité + 1 % de la même assiette pour chaque période de 216 jours d'assurances au-delà des 3 240 jours, sans toutefois dépasser 70 %. (L'assiette de liquidation est le salaire moyen défini comme la 96ième partie du total des salaires soumis à cotisations et perçus par l'intéressé pendant les 96 mois déclarés qui précèdent le dernier mois civil avant l'âge d'admission à la retraite.)

3.1.2.1.3 Les régimes complémentaires

De nos jours, l'adhésion à un régime de retraite complémentaire est devenue une nécessité relevant de la responsabilité sociale de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés et permettant à celle-ci de les rassurer quant à leur avenir, de les motiver, de les fidéliser et par conséquent, améliorer la productivité en rendant l'entreprise plus compétitive.

3.1.2.1.3.1 Régime complémentaire du RCAR

Le régime complémentaire garantit des prestations au titre des risques de vieillesse, invalidité et décès en sus de ceux accordées par le régime général. C'est un régime conventionnel, destiné aux affiliés du RCAR dont le salaire dépasse le plafond fixé annuellement par le régime. Le financement de ce régime complémentaire est basé également sur une architecture mixte: 1/2 capitalisation et 1/2 répartition en ce sens que les cotisations salariales sont gérées en capitalisation tandis que les contributions patronales sont gérées par répartition.

3.1.2.1.3.2 Régime complémentaire de la C.I.M.R.

La Retraite complémentaire conçue par ce régime vise à donner plus de confort aux affiliés. Elle est particulièrement utile aux salariés dont le revenu est supérieur au plafond du régime de base ou de celui de la Retraite Normale de la CIMR. En adhérant à la Retraite Complémentaire, l'affilié améliore le niveau de sa pension qui peut augmenter de 33,33%, voire 100% lorsque le salaire atteint le plafond de cette retraite.

3.1.2.1.3.3 *Régime complémentaire de la C.M.R.*

Attakmili est un régime de retraite complémentaire facultatif, à but non lucratif, géré par capitalisation individuelle, destiné uniquement aux affiliés du régime de base de la CMR. Ce régime vise à garantir un supplément à la pension de base grâce à une rente mensuelle complémentaire, et à réaliser une formule moderne de placement qui garantit une rentabilité sure et une réelle sécurité.

3.1.2.1.4 *Les régimes des caisses internes de retraite*

Parallèlement aux régimes de retraite obligatoires et complémentaires mentionnés ci-dessus, il existe également les caisses internes, adoptées par certains établissements publics dont les populations couvertes restent minimales. Les établissements publics concernés se présentent comme suit : l'Office chérifien des Phosphates (OCP), l'Office National d'Électricité et les Régies de production, de transport et de distribution de l'eau et de l'électricité (Caisse commune de retraite CCR - ONE).

Le nombre total des actifs cotisant des régimes internes se chiffre à 39 927 en 2004 contre 45 583 en 2003, soit une régression de 12,41% due principalement au transfert au RCAR des droits à la retraite des affiliés actifs et retraités de la caisse interne de retraite de l'ODEP. Ce nombre est marqué par la prépondérance des actifs cotisants de la CCR-ONE qui représentent 52,07% de l'effectif global au titre de l'exercice 2004 contre la 47,93% pour la CIR-OCP.

3.1.2.1.4.1 *La caisse commune de retraite de l'ONE*

La Caisse commune de retraite (CCR-ONE) a été créée au profit du personnel des entreprises de production, de transport et de distribution d'eau et d'électricité au Maroc ; elle compte 18 régies adhérentes en plus de l'ONE.

C'est un organisme de gestion sans statut juridique, dirigé par un conseil de gestion composé de cinq membres et présidé par le Directeur Général de l'ONE. La CCR est fermée depuis 2001 aux nouvelles recrues qui sont désormais affiliées au régime du RCAR.

Création :

- La Caisse commune de retraite (CCR-ONE) a été créée en 1952

Champ d'application :

- La CCR gère un régime de retraite auquel est soumis obligatoirement le personnel titulaire de l'ONE et des Régies de distribution d'eau et d'électricité.

Prestations garanties :

- Pensions de retraite.
- Pensions d'invalidité.
- Pensions d'ayants cause.
- Majorations familiales.

Mécanisme de fonctionnement :

- Régime à prestations définies fonctionnant selon le principe de la répartition provisionnée.

Taux de cotisations :

- Cotisations salariales : 9 %.
- Contributions patronales : 18 %.

Pensions de retraite :

- Les pensions de retraite se basent sur un taux d'annuité de 2,5 % du dernier salaire soumis à cotisations auxquelles il faut ajouter, le cas échéant, des majorations familiales de 10 % de la pension pour chacun des trois premiers enfants élevés jusqu'à l'âge de 16 ans et 5 % pour les autres sans pouvoir dépasser le montant servant de base au calcul de la pension.

3.1.2.1.4.2 La caisse interne de retraite de l'OCP

Un régime de pension qui s'applique à tous les agents de l'OCP. Cette caisse est fermée depuis 2000 aux nouvelles recrues qui sont désormais affiliées au régime du RCAR.

Création :

- La Caisse interne de retraite de l'OCP a été créée en 1947 (ordre de service n° 305 du 24 mars 1947).

Prestations garanties :

- Prestations de retraite.

- Pensions de retraite proportionnelle.
- Pensions d'invalidité.
- Pensions de réversion.
- Majorations familiales.

Mécanisme de fonctionnement :

- La CIR-OCP est un régime de retraite, à prestations définies géré selon le principe de la répartition provisionnée.

Taux de cotisation :

- Cotisations salariales : 8,5 %.
- Contributions patronales : 18,72 %.

Ces cotisations et contributions sont inscrites dans un compte spécial intitulé, « fonds de retraite obligatoire du personnel » rémunéré à un taux annuel de 8,5%.

Pension de retraite :

Le calcul de la pension de retraite se base sur trois paramètres :

- Le taux d'annuité de 3%.
- Le nombre d'années de services valables qui est majoré d'un coefficient qui tient compte de la nature de l'activité (jour: 10%; fonds: 20%).

- L'assiette de liquidation composée du traitement professionnel et de la prime de fin d'année et qui dépend de la catégorie à laquelle appartient l'employé.

Ces caisses intègrent actuellement le régime RCAR. (À signaler que la caisse des retraite de l'ONCF a été absorbée par le RCAR depuis 2002, et que celles de l'Office d'exploitation des ports [ODEP] et de la Lyonnaise d'eau et d'électricité de Casablanca [LYDEC] ont procédé, à compter de 2004, au transfert au RCAR des droits à la retraite relatifs aux affiliés actifs et retraités de leur caisse interne.) Le tableau suivant synthétise les différents régimes de retraite au Maroc.

3.1.3 Tableau #1 : Synthèse des différents régimes de retraite au Maroc

Régime complémentaire des salariés <ul style="list-style-type: none"> • Régime facultatif par points de cotisation • Géré par la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite, une association patronale. Financé par des cotisations, ½ en répartition, ½ en capitalisation. • Prestations fonction des cotisations. 	Régime collectif d'allocation des Retraites <ul style="list-style-type: none"> • Facultatif et conventionnel Financé par des cotisations, ½ en répartition, ½ en capitalisation, • Régime par points de cotisation • Prestations fonction des cotisations • Géré comme pour le régime de base par la Caisse Nationale des Retraites et d'assurances. 	<ul style="list-style-type: none"> • Régime complémentaire de la CMR ATTAKMILI <ul style="list-style-type: none"> - Facultatif a but non lucratif, géré par capitalisation individuelle destinées aux affiliés du régime de base de la CMR, - Régime par point de cotisations mensuelles - Prestations fonction des cotisations 		
Régime de sécurité sociale <ul style="list-style-type: none"> • Légal et obligatoire • Financé en répartition par des cotisations salariales et patronales et par un fonds de réserve. • Géré par la Caisse Nationale de Sécurité sociale (CNSS). • Prestations proportionnelles au salaire. 	Régime collectif d'allocation Retraites <ul style="list-style-type: none"> • Légal et obligatoire • Financé au 2/3 en capitalisation par des cotisations • Prestations proportionnelles au salaire. 	Régime des pensions civiles <ul style="list-style-type: none"> • Légal et obligatoire • Géré par la Caisse Marocaine des Retraites • Financé en répartition par des cotisations • Prestations proportionnelle au salaire. 	Régime des pensions militaires <ul style="list-style-type: none"> • Géré par la Caisse Marocaine des Retraites • Légal et obligatoire 	Régimes spéciaux <ul style="list-style-type: none"> • Organisés par activités
Salariés de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et des coopératives	Agents non titulaires du secteur public	Agents titulaires du secteur public	Militaires	Offices Publics

3.2 Le SYSTÈME DE RETRAITE AU CANADA

3.2.1 Historique

Au Canada, l'histoire des pensions commence en 1927, avec l'adoption de la loi des pensions de vieillesse, qui procurait au départ des prestations peu élevées. La loi sur la sécurité de la vieillesse de 1952, a remplacé la loi de 1927 en améliorant les dispositions minimales du système antérieur, les prestations devenaient alors payables à toutes les personnes de 70 et plus qui remplissaient les conditions de résidence.

Le régime enregistré d'épargne-retraite a été créé en 1957. En 1966, le régime de rente du Québec et le régime de pensions du Canada sont entrés en vigueur. Puis entre 1966 et 1970, plusieurs lois provinciales ont été adoptées pour encadrer les régimes de retraites complémentaires. Une importante réforme a eu lieu en 1998, a apporté des modifications au financement et aux règles de gouvernance pour en assurer la viabilité à long terme. Le gouvernement du Canada et les provinces ont alors convenu d'apporter des changements au RPC (Régime de Pensions du Canada). À cette fin, les taux de cotisation du dit régime de pensions ont été accrus. L'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada a été établi afin d'investir les fonds qui ne sont pas requis immédiatement pour les prestations.

Depuis 2000, toutes les prestations et obligations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada s'appliquent également aux conjoints de même sexe et aux conjoints de fait. Les organisations internationales accordent une très bonne note au système de revenu de retraite du Canada pour ce qui est de son égalité d'accès, de ses prestations et de son « abordabilité ».

3.2.1.1 Tableau #2 : Chronologie de l'évolution du système canadien de retraite

Les pensions gouvernementales du Canada ont beaucoup évolué au cours des 75 dernières années. Ci-joint les principales évolutions qui ont été effectuées et les principaux changements qui ont été apportés.

1927	La <i>Loi des pensions de vieillesse</i> est promulguée, ce qui permet au gouvernement fédéral d'aider les provinces qui fournissent une pension aux sujets britanniques âgés de 70 ans et plus.
1952	La <i>Loi sur la sécurité de la vieillesse</i> entre en vigueur, établissant une pension financée par le fédéral. Elle remplace la loi de 1927 qui exigeait que le gouvernement fédéral partage le coût des prestations de vieillesse liées aux ressources et administrées par les gouvernements provinciaux.
1965	Des modifications à la <i>Loi sur la sécurité de la vieillesse</i> abaissent à 65 ans l'âge d'admissibilité à la pension de la SV, une année à la fois, à compter de 1966 pour les personnes de 69 ans.
1966	Le RPC et le RRQ entrent en vigueur le 1 ^{er} janvier 1966.
1967	Le Supplément de revenu garanti est établi sous le programme de la Sécurité de la vieillesse.
1972	L'indexation sur le coût de la vie, complète et annuelle, est introduite pour la SV.
1973	L'indexation trimestrielle est introduite pour le programme de la Sécurité de la vieillesse.
1974	L'indexation sur le coût de la vie, complète et annuelle, est introduite pour le RPC.
1975	L'Allocation au conjoint est établie dans le cadre du programme de la Sécurité de la vieillesse.
1975	Les mêmes prestations du Régime de pensions du Canada sont maintenant disponibles pour les cotisants et les cotisantes, ainsi que leurs époux ou conjoints de fait survivants et leurs enfants à charge.
1975	La justification fondée sur les revenus de retraite et d'emploi pour les pensions de retraite à l'âge de 65 ans est éliminée (un cotisant peut, sur demande, recevoir sa pension de retraite le mois suivant son 65 ^e anniversaire de naissance, mais ne peut plus cotiser au RPC).
1977	Le paiement de pensions partielles de la Sécurité de la vieillesse est autorisé, selon le nombre d'années de résidence au Canada.
1978	· Les périodes de gains nuls ou faibles, tandis qu'un cotisant prend soin de son enfant âgé de moins de sept ans, sont exclues du calcul des prestations du Régime de pensions du Canada.
1978	· Les droits à pension RPC pourraient être partagés entre les conjoints dans le cas d'une rupture de mariage (partage des crédits).
1985	Sous la SV, l'Allocation au conjoint est offerte à toutes les personnes veuves à faible revenu âgées de 60 à 64 ans.

1987	Plusieurs nouvelles dispositions au RPC entrent en vigueur, notamment : · prestations de retraite souple payables dès l'âge de 60 ans; · augmentation des prestations d'invalidité; · continuation des prestations de survivant si celui-ci se remarie; · partage des pensions de retraite entre les époux ou les conjoints de fait; et · élargissement du partage des crédits afin qu'il s'applique à la séparation de partenaires mariés ou conjoints de fait.
1989	Le remboursement des prestations de la SV ou « récupération fiscale » est introduit.
1991	Des mesures législatives sont adoptées afin d'aider les personnes auxquelles le partage des crédits du RPC a été refusé par suite d'une convention entre conjoints conclue avant le 4 juin 1986.
1992	Trois grandes modifications au RPC entrent en vigueur : · Un nouveau calendrier de 25 ans est établi pour les taux de cotisation des employeurs et des employés. · Les prestations d'enfants sont augmentées. · Des dispositions sont prises pour les personnes auxquelles des prestations ont été refusées parce que la demande était tardive.
1995	· La période de rétroactivité pour la pension de base de la SV passe de cinq ans à un an. · Les personnes sont autorisées à demander que leurs prestations soient annulées.
1998	· Le RPC passe d'un financement par répartition à un financement plus important. · Les taux de cotisation sont augmentés. · Une nouvelle politique d'investissement est introduite.
2000	Toutes les prestations et les obligations de la SV et du RPC s'appliquent maintenant aussi aux conjoints de fait de même sexe.

3.2.2 Description du système de Retraite Canadien

Le système canadien des retraites est fort différent des systèmes suédois et marocain; mais son architecture est cependant très classique. C'est un système de revenu de retraite qui repose sur trois piliers. Les deux premiers (le programme fédéral de la sécurité de la retraite et le régime des rentes) constituent le régime public de retraite. Le troisième est formé des régimes complémentaires, c'est-à-dire les régimes privés.

3.2.2.1 Le programme fédéral de la sécurité de la retraite

Ce programme, entièrement financé par le gouvernement, se décompose en trois volets dont le principal est la pension de la sécurité de la vieillesse.

3.2.2.1.1 La pension de sécurité de la vieillesse (SV)

Créée en 1951, elle s'adressait initialement aux travailleurs ayant atteint l'âge de 70 ans, aujourd'hui elle est versée à tous les Canadiens âgés de 65 ans et qui répondent à certaines conditions de résidence (Il faut de plus avoir résidé au moins 10 ans au Canada après l'âge de 18 ans pour pouvoir en bénéficier). Il s'agit d'une prestation fixe indexée chaque trimestre à l'augmentation du coût de la vie. À titre indicatif, la pension forfaitaire s'élevait à 461,55 \$CAN entre juillet et septembre 2003, les prestations versées sont imposables et plafonnées. En effet, à partir d'un certain seuil de revenus (pour la déclaration fiscale de 2002, ce seuil était de 57 879 \$CAN), une partie de la pension (15% des sommes dépassant le seuil) n'est pas versée mais retenue à la source. Cependant, ce prélèvement donne droit aux personnes de récupérer l'impôt correspondant à la SV (Sécurité de Vieillesse), parce qu'elle verse une pension forfaitaire universelle, empruntant beaucoup au modèle beveridgien.

3.2.2.1.2 – Le supplément de revenu garanti (SRG)

Il fournit des prestations supplémentaires aux personnes âgées à faible revenu, en fonction du revenu combiné du bénéficiaire et de son conjoint, ces prestations sont et ont toujours été réduites de 50 cents par dollar de revenu provenant d'autres sources. Il est donc destiné aux retraités à faibles revenus, qui reçoivent la SV et touchant moins de 13 176 \$CAN et les couples touchant moins de 17 184 \$CAN y ont droit. La pension versée est non imposable et croît à mesure que les revenus diminuent : ce supplément constitue une sorte de mesure d'assistance accordée aux plus défavorisés.

L'allocation au conjoint (ALC) est une prestation mensuelle versée aux conjoints des bénéficiaires du SRG âgés de 60 à 64 ans, elle cesse lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans, elle est non imposable. Pour les veufs et les veuves entre 60 et 64 ans, l'allocation au survivant (ALCS) leur assure un revenu minimal. Ne sont admissibles que les personnes à faibles revenus remplissant certains critères d'admissibilité, comme le SRG et l'ALC, l'ALCS est une fonction décroissante du revenu. En générale l'allocation au conjoint varie selon les revenus et les situations familiales.

3.2.2.1.3 Le Régime des Pensions du Canada et le Régime des Rentes du Québec

Le second pilier de pension, le Régime des Pensions du Canada (RPC) est en vigueur dans toutes les provinces à l'exception du Québec où les retraités touchent la pension de la Régie des Rentes du Québec (RRQ). Les programmes sont très similaires, tous les deux sont des régimes obligatoires financés par les cotisations des employés et des employeurs. Jusqu'en 1997, le RPC fonctionnait selon un modèle de répartition, cependant et depuis la réforme de 1998, une plus grande place a été accordée à la capitalisation par le biais des fonds de réserves. L'objectif affiché du Canada est de disposer de réserves correspondant à cinq années de prestations. Les pensions versées ne peuvent pas dépasser 25% du revenu moyen sur la totalité de la vie active et sont calculées en fonction des revenus d'activité et de l'âge de la liquidation. Pour une retraite tardive, un bonus de 6% par an est accordé pour chaque année travaillée au-delà du 65e anniversaire avec une limite de 30%. Il n'y a donc pas d'incitation à travailler après 70 ans.

Pour les retraites anticipées, un malus de 6% est appliqué. Les pensions du RPC et de la RRQ s'apparentent aux régimes par annuités car le calcul se fait sur les revenus et non sur les cotisations. Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de

rentes du Québec (RRQ) sont des régimes publics contributifs et obligatoires, qui fournissent des pensions proportionnelles aux revenus aux travailleurs canadiens et à leur famille pour leur retraite, de même qu'en cas d'invalidité ou de décès. Autrement dit, les deux régimes versent des rentes d'invalidité pour les cotisants ayant été reconnus invalides avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans. De même, il existe une rente de conjoint survivant pour les veufs et les veuves n'ayant pas atteint l'âge légal.

Sur la scène internationale, le Canada fait partie de ceux dont le taux de cotisation aux régimes publics est le plus bas, malgré la hausse significative décidée lors de la réforme de 1998. Parallèlement, le taux de remplacement du salaire est également très inférieur à la moyenne mondiale.

3.2.2.1.4 Les régimes privés

Le troisième pilier est particulièrement développé au Canada, comparativement aux autres pays, en raison notamment de la faiblesse des régimes publics en termes de taux de remplacement. Il est constitué des Régimes Complémentaires de Retraite (RCR) et des Régimes Enregistrés d'Épargne Retraite (REER), tous deux entièrement capitalisés.

3.2.2.1.4.1 Les RCR ou fonds de pension

Les RCR sont généralement financés conjointement par l'employeur et l'employé. Ils sont gérés soit par un comité désigné en interne soit par une institution financière. Les RCR peuvent être à cotisations déterminées (en pourcentage du salaire) et, dans ce cas, les prestations sont fonction des résultats financiers des placements. Ils peuvent aussi être à prestations déterminées, dans ce cas, la pension est fixe quel que soit le résultat des placements. Les régimes à prestations définies font peser le risque

sur l'entreprise tandis que les régimes à cotisations définies font peser le risque sur le bénéficiaire. Les montants investis par l'employé et/ou l'employeur sont limités à 18% du salaire avec un maximum de 13 500 \$CAN.

3.2.2.1.4.2 Le REER

Celui-ci est un régime individuel dont les règles sont fixées par la loi de l'impôt sur le revenu. Les sommes versées dans un REER sont déductibles du revenu imposable jusqu'à concurrence de 18% du revenu de l'année précédente ou 13 500 \$CAN en 2001. Les REER comprennent divers types de placement, y compris les comptes d'épargne, les obligations d'épargne du Canada, les dépôts à terme, les certificats de placement garanti et les fonds communs de placement. On peut se les procurer auprès de la plupart des institutions financières : banques, coopératives de crédit et sociétés de fiducie, sociétés de fonds communs de placement, sociétés d'assurance, courtiers en valeurs mobilières ou sociétés de courtage.

Cette épargne privée, sous forme de RCR ou de REER, bénéficie d'avantages fiscaux importants. Déjà, parce que les sommes versées sont déductibles d'impôts, ensuite parce que les bénéfices ne sont taxables qu'au moment où ils sont retirés. Ainsi, l'épargne privée constitue un mécanisme de report d'impôt très apprécié. Cette politique d'incitation fiscale à l'épargne a cependant un coût non négligeable. En 1995, les exonérations fiscales accordées par le gouvernement ont coûté 3,5 % du PNB à l'État canadien.

Le tableau ci-après synthétise le système de retraite Canadien

3.2.3 Tableau #3 : Synthèse du système canadien de retraite

Régimes de pension agréé <ul style="list-style-type: none"> - Facultatifs, contractuels ou conventionnels. - Principalement des plans d'employeur pour le secteur privé et des plans sectoriels pour le secteur public. - Subventionnées fiscalement par l'Etat. - Financé en capitalisation par des cotisations patronales et salariales. - Prestations fonction des cotisations ou proportionnelles au salaire. - Gérés par des fiducies ou par des compagnies d'assurances. - Enregistrés auprès de l'Agence des Douanes et du Revenu du Canada. 		
Régimes de pensions du Canada et Régimes de rentes du Québec pour les résidents du Québec <ul style="list-style-type: none"> - Obligatoires et légaux. - Financés en répartition par des cotisations salariales et patronales et par un fonds de réserve. - Prestations proportionnelles au salaire. - Gérés par le Ministère du Revenu National pour les deux régimes et par la Régie des Rentes du Québec pour le RRQ. 		
Pension de sécurité de la vieillesse <ul style="list-style-type: none"> - Obligatoire et légal pour tous les résidents - Financé par l'Etat - Prestations forfaitaires assujetties à un impôt de récupération à partir d'un certain revenu - Géré par le Ministère du Développement et des Ressources Humaines. 		
Filet de sécurité, Prestations minimum garanties <ul style="list-style-type: none"> - Supplément de Revenu Garanti (SRG) pour les résidents percevant une pension inférieure à un minimum. - Prestations d'assistance pour les résidents âgés n'ayant pas de droit de pension. - Financés par l'Etat. - Géré par le Ministère du Développement et des Ressources Humaines. 		
Autres résidents	Indépendants	Salariés du secteur public et du secteur privé

3.3 LE SYSTÈME DES RETRAITES EN SUÈDE

En Suède et suite à un long processus politique, un nouveau système de retraite a été adopté le 8 juin 1998. La réforme était principalement motivée par la montée des dépenses de retraites, associée au ralentissement de la croissance. Mais elle avait aussi d'autres motifs, à titre d'exemple le régime ATP qui défavorisait les cotisants ayant eu une carrière longue et une faible progression des revenus.

Introduit progressivement, le nouveau système de retraite a pris intégralement effet en janvier 2003. Il est géré par les caisses d'assurance, l'Office national de la sécurité sociale et l'Agence pour la retraite par capitalisation (PPM).

Dans le domaine des retraites, la Suède se caractérise par l'ampleur de la réforme qu'elle a menée, tant par sa durée que par la profondeur de la remise en cause des mécanismes traditionnels précédemment en vigueur. Elle est ainsi le premier pays qui a engagé une réforme structurelle de son système de retraite, il a fallu quinze ans de négociations et de débats pour parvenir à ce résultat dans un pays généralement remarqué et cité en exemple pour la qualité de ses relations sociales. Il s'agit d'une innovation dans le débat sur les retraites qui propose un modèle qui cherche à allier les qualités des mécanismes en répartition et en capitalisation.

Ce nouveau régime transforme un système traditionnel de répartition à prestations définies en un système mixte – 90 % par répartition et 10 % par capitalisation – et surtout fait du système par répartition un système à cotisations définies. Ce système doit garantir la stabilité du taux de cotisation et une meilleure équité intergénérationnelle.

Actuellement, la Suède est un pays relativement âgé en Europe (le 3ème par ordre de ratio de dépendance). Mais, la dégradation de son ratio de dépendance devrait être

modérée, de sorte qu'après 2030 il devrait être dans une meilleure situation que la moyenne européenne. Globalement, c'est le pays le plus généreux en Europe. En même temps, c'est lui dont le taux d'activité est le plus élevé, en particulier chez les 55-65 ans. Selon des études menées, le poids des retraites devrait passer de 13,1 % du PIB en 1998 à 18,2 % du PIB en 2040. Selon le gouvernement, le poids des retraites publiques devrait passer de 9 % du PIB en 2000 à 10,7 % seulement en 2040.

3.3.1 Historique

Vers la fin du XIXe siècle, les fondements de l'État-providence ont été posés en Suède, lorsque l'État a pour la première fois contribué au financement des régimes d'assurance maladie volontaire en application d'une législation adoptée en 1891.

De nouvelles avancées ont ensuite été réalisées par le vote de lois instituant la responsabilité patronale obligatoire en cas d'accidents du travail en 1901, un régime quasiment général de retraites (sous réserve d'un critère de fortune) en 1913 et un régime d'assurance maladie en 1931.

Des lois sur la pension nationale de base et sur les allocations familiales générales ont été adoptées en 1947. L'assurance sociale, toutefois, restait limitée à des prestations de base jusqu'à la mise en place, dans les années 1950 et 1960, du régime national de retraite complémentaire liée au revenu et du régime d'assurance maladie. La décennie suivante a vu un développement rapide de l'assurance parentale des services publics d'accueil de l'enfance et d'autres services sociaux, qui a conduit à une forte progression du taux d'activité des femmes (actuellement parmi les plus élevés du monde).

Les premiers régimes de retraite généralisés ont été introduits en Suède dès 1913, le système, tel qu'il fonctionne encore largement aujourd'hui, s'est construit après la Seconde Guerre mondiale en trois étapes successives. En 1946, fut d'abord créé un système public versant une pension forfaitaire minimale à tout résident suédois. Ce système s'avéra rapidement insuffisant, notamment pour tous les salariés du secteur privé qui ne bénéficiaient d'aucune autre couverture complémentaire, contrairement aux salariés du secteur public. Le second étage fut adopté en 1959, après de nombreux rebondissements politiques et un débat national d'une grande ampleur (le vote de la loi l'instaurant a ainsi été à l'origine d'un référendum et d'une dissolution du Parlement). Ce second étage a été complété, dans les années 1960 et 1970, par des systèmes complémentaires, versant des pensions qui sont également fonction des gains antérieurs d'activité.

Contrairement aux deux premiers étages (d'origine légale), le troisième étage du système de retraite a été négocié au niveau interprofessionnel entre les syndicats et les employeurs. Ceci explique pourquoi quatre régimes principaux existent (négociés chacun par les syndicats représentatifs des catégories de salariés concernés). On distingue ainsi : le régime des fonctionnaires d'État (traditionnellement les mieux couverts), le régime des fonctionnaires des collectivités locales (qui se rapproche largement de celui des fonctionnaires d'État), le régime des cols blancs du secteur privé (négocié par le syndicat TCO) ainsi que le régime des cols bleus du secteur privé (négocié par le syndicat LO⁶ et qui a été instauré le plus tardivement par un accord national interprofessionnel signé en 1972).

Au total, les deux premiers étages du système public de retraite assurent un revenu de remplacement d'environ 65 % du salaire perçu pendant les quinze meilleures

⁶ Syndicat des travailleurs manuels : représente les cols bleus des secteurs public et privé.

années de la carrière, à condition que les salariés totalisent au minimum trente années d'activité professionnelle.

Après 1991, une profonde crise économique est venue interrompre la longue période de plein emploi dont la Suède avait joui dans l'après-guerre. De nombreuses coupes ont été opérées dans le système d'assurance sociale, avec notamment le rétablissement de jours de carence (sans indemnisation) pour l'assurance maladie et chômage, et une réduction temporaire du niveau des prestations et de l'indexation des pensions.

En 1998, la Suède a effectué une réforme majeure de son système de retraite, le régime public, semblable au modèle traditionnel à prestations déterminées, a été transformé en un régime à cotisation déterminée virtuel. Cette réforme crée deux régimes publics obligatoires, l'un en répartition et l'autre en capitalisation. Celui par répartition fonctionne avec un système de comptes individuels, dits comptes notionnels.

La Suède est ainsi le premier pays qui a engagé une réforme structurelle de son système de retraite. Il lui a fallu quinze ans de négociations et de débats pour parvenir à ce résultat, dans un pays généralement remarqué et cité en exemple pour la qualité de ses relations sociales. Elle est peut-être également porteuse d'une innovation, dans le débat sur les retraites, en proposant un modèle qui cherche à allier les qualités des mécanismes en répartition et en capitalisation.

3.3.2 Présentation générale du système de retraite suédois

3.3.2.1 *L'ancien système de retraite suédois*

Avant 1999, le système public de retraite suédois était divisé en deux parties. D'une part, le système national de sécurité sociale versait une pension universelle forfaitaire (Folk Pension ou FP) à tous les résidents suédois indépendamment de leur activité professionnelle antérieure. (Pour bénéficier de la pension FP, il fallait avoir résidé 40 ans à la suède ou y avoir eu une carrière professionnelle d'au moins 30 ans.) D'autre part, le régime complémentaire public obligatoire par répartition (régime FTP) versait des pensions complémentaires contributives dont le montant était lié aux revenus d'activité.

Un montant de base servait à convertir le salaire en points. Le revenu éligible au régime FTP était compris entre 1.0 et 7.5 fois le montant de base. Pour une carrière complète de 30 ans, la pension était égale à 60 % de la moyenne des points des 15 meilleurs années multiplié par le montant de base. Une pension ATP nulle ou trop faible était complétée par un supplément de pension d'un maximum de 55.5 % du montant de base servi sous conditions de ressources et par une allocation logement égale soumise à une condition de ressources.

L'âge normal de départ à la retraite était fixé à 65 ans, le départ pouvait être repoussé jusqu'à 70 ans et anticipé à 60 ans, avec un ajustement actuariel de la pension de 6 % par année manquante avant 65 ans, ou par année supplémentaire au-delà de 65 ans.

3.3.2.2 *Le nouveau système de retraite suédois*

Il comprend trois piliers distincts : Le régime de retraite public, les régimes complémentaires et la prévoyance volontaire

3.3.2.2.1 *Le régime de retraite public*

Ce dernier a fait l'objet de la réforme mise en œuvre par la loi du 8 juin 1998 (complétée en 2001 par l'introduction d'un mécanisme d'équilibrage automatique des comptes). Il représente en moyenne 60 % de la retraite totale perçue par les assurés sociaux suédois et comporte deux parties distinctes et inégales. Le premier volet fondé sur le principe de la répartition, fonctionnant suivant la technique dite des « comptes notionnels », est complété de façon marginale par un second volet en capitalisation. Chaque année, le cotisant obtient un droit à pension qui s'acquiert désormais sur la base des revenus de toute la vie.

Au moment du départ à la retraite, le produit de la liquidation des droits à pension est financé par les cotisations des générations actives du moment : 86% des cotisations prélevées⁷ sont destinées à ce système. Au-delà de ce montant, les personnes souhaitant faire des versements supplémentaires sont libres de cotiser à des systèmes privés. L'assiette de cotisation comprend toutes les catégories de ressources (activité salariée ou non, prestations sociales mais aussi période d'études, années consacrées à l'éducation des enfants pour lesquelles un revenu notionnel est calculé). Le nouveau

⁷ L'actuel taux de cotisation est de 10,21% pour les employeurs et de 7% pour les employés (in *La réforme du système de retraite suédois*, *Revue française des affaires sociales*, Ole Settergren). À terme, les cotisations devraient être également réparties entre employeurs et salariés. Jusqu'en 1993, l'ancien régime ATP était financé exclusivement par l'employeur (cotisation s'élevant à 13% de la totalité du salaire). Depuis 1994, une cotisation est prélevée sur le salarié.

mode de calcul de l'indexation flexible des retraites induit un gain ou une perte de pouvoir d'achat selon les performances économiques du pays.

En effet, la revalorisation des retraites dépend de la progression du revenu moyen par tête, alors que l'indexation des pensions se faisait, selon l'ancien régime, à partir d'un indice des prix à la consommation. La nouvelle formule d'indexation est la suivante : $\text{Ind.} = (R - 1,6\%)$ où R est la moyenne annuelle sur trois ans de la progression du revenu réel par tête et 1,6% est une approximation du taux de rendement des actifs notionnels (cotisations à recevoir et montant des réserves). Les variations à la hausse comme à la baisse des prestations sont en conséquence partagées par tous de manière prédéterminée et équitable.

Enfin, les montants versés dépendent de l'espérance de vie moyenne des individus, hommes et femmes confondus, appartenant à la même classe d'âge que le nouveau retraité au moment de sa sortie de la vie active. En fonction de l'allongement de l'espérance de vie moyenne des personnes d'une même cohorte, les sommes versées annuellement seront révisées à la baisse dès le départ à la retraite du nouveau pensionné, afin que ses droits cumulés puissent lui être versés uniformément durant le restant de sa vie. S'il souhaite maintenir un niveau plus élevé de retraite, il devra alors retarder sa sortie de la vie active. Il n'y a pas d'âge limite pour le départ à la retraite : après 67 ans une activité peut encore être combinée avec le versement des indemnités de retraite.

3.3.2.2.2 Les régimes complémentaires

Ces régimes sont gérés par les partenaires sociaux qui couvrent 90 % des salariés suédois et sont organisés sur une base socioprofessionnelle. On retrouve ainsi une distinction entre les fonctionnaires de l'État, les cadres, les non cadres du secteur privé et les employés des collectivités locales. Ces régimes peuvent être à cotisations

ou à prestations définies et fonctionnent de plus en plus sur la base de la capitalisation.

Ce second pilier représente en moyenne 15 % des prestations de vieillesse perçues par les assurés sociaux suédois, il n'a pas été concerné par la réforme de 1998, il repose sur un régime par capitalisation à cotisations définies. À la différence de l'épargne par répartition, les versements (en fait 14% des cotisations totales prélevées) sur le compte individuel de capitalisation correspondent à une épargne réelle, elles représentent 14% des cotisations totales. Une autorité de surveillance (« Premier pension myndigheten » ou PPM) collecte les sommes versées par les cotisants et en confie la gestion à 800 sociétés financières privées spécialisées, nationales ou étrangères, par conséquent, jamais en contact direct avec le cotisant, alors qu'elles ont été désignées par celui-ci. Dès octobre 2000, les Suédois ont eu à choisir entre les 450 fonds existants.

3.3.2.2.3 La prévoyance volontaire

Ce niveau vient compléter l'architecture du système de protection sociale. Ces mécanismes individuels relèvent des assureurs privés et représentent en moyenne 10 % de la retraite des Suédois. A cela s'ajoutent deux dispositifs spécifiques au sein de la sphère publique, qui se situent en marge de l'effort contributif des assurés sociaux. Il s'agit en premier lieu de **la pension de réversion** qui, bien que placée en extinction progressive depuis 1990, assure encore une part non négligeable des revenus des femmes nées avant 1945. En second lieu, **la pension garantie**, dont le financement est assuré par le budget de l'Etat, représente 10 % des prestations de vieillesse perçues par les Suédois.

Il s'agit d'un régime de pension garantie qui assure une retraite minimum et continue de protéger de la précarité les personnes âgées, les plus défavorisées. Les

retraités sans pension professionnelle la touchent à taux plein à partir de l'âge de 65 ans. Ceux qui ont une retraite professionnelle inférieure à la pension garantie reçoivent la différence. Elle n'est pas financée par cotisations mais par l'impôt sur le revenu. Elle s'est substituée à l'ancien régime fusionnant trois modalités subordonnées : la retraite de base, la pension universelle et le supplément de pension différentiel.

Les tableaux en page suivante illustrent l'architecture du système de retraite Suédois avant et après la réforme de 1998.

3.3.3 Architecture du système de retraite

3.3.3.1 Tableau #4 : Système de retraite suédois avant la réforme de 1998

Fonctionnaires De l'État	Fonctionnaires collectivités locales	« Cols Blancs » Secteur privé	« Cols bleus » Secteur privée	Travailleurs indépendant s	Inactifs Résidents
Régime professionnel	Régime professionnel	Régime professionnel	Régime professionnel		
Régime public lié à la rémunération, obligatoire					
Régime universel					

3.3.3.2 Tableau #5 : Nouveau système de retraite suédois

Fonctionnaires De l'État	Fonctionnaires collectivités locales	« Cols Blancs » Secteur privé	« Cols bleus » Secteur privée	Travailleurs indépendants
Régime professionnel	Régime professionnel	Régime professionnel	Régime professionnel	
Épargne retraite individuelle obligatoire				
Régime de base en « comptes notionnels »				

CHAPITRE IV

CADRE CONCEPTUEL

Après avoir présenté une synthèse de littérature pertinente et une description des systèmes de retraites des pays leaders et celui du Maroc. Ce chapitre présente le cadre conceptuel de notre recherche. Nous définirons donc les éléments pertinents et nous présenterons notre propre modèle.

4.1 CADRE THÉORIQUE

Le chapitre de revue de la littérature nous donne une vue d'ensemble des systèmes de retraite existants dans le monde et ce, à travers trois approches. La première approche définit les modèles de protection sociale, la deuxième procède à une classification par type, alors que la troisième décrit les différents systèmes nationaux (dont celui du Maroc, lequel constitue le sujet principal de notre étude). Ces systèmes relèvent de courants très différents et présentent des caractéristiques très diverses :

- Les différentes études effectuées reconnaissent comme fondements deux conceptions : solidarité sociale et responsabilité individuelle. La mise en œuvre de ces concepts a donné naissance à une grande diversité institutionnelle (différentes règles d'accès aux prestations, modes de financement variés, structures d'organisation et de gestion diverses).

- Les modalités de financement et de gestion sont étroitement liées à l'environnement culturel, historique, politique et économique. Cependant, il n'existe pas un modèle unique de système de retraite mis en place au nom de principes différents et au sein d'institutions différenciées : *« les régimes de retraite reflètent l'état d'esprit de chaque peuple »*.

On peut donc définir un système comme étant une combinaison d'éléments, en relation les uns avec les autres destinés à assurer une fonction déterminée ou à produire un résultat. Pour un système de retraite on peut appréhender ces éléments aux différents régimes destinés à produire des prestations et réunis pour procurer un revenu global au moment de la retraite. Nous considérons que le système de retraite marocain ne peut être considéré indépendamment du système de protection social, dans la mesure où il s'agit d'un élément ou composant du système global, destiné à contribuer au bien-être de la population marocaine.

Nous avons alors choisi d'étudier le système de retraite marocain, en procédant à un diagnostic permettant de définir ses problèmes et ses limites. Le Maroc constitue un pays en voie de développement en quête d'une réforme structurelle urgente de son système de retraite. Ce système obéit à une logique de globalité et d'interaction de diverses forces : forces économiques, sociales et politiques impliquant de nombreux acteurs (État, employeurs, individus, syndicat, institutions...), lesquels déterminent l'orientation et la forme prise par ce système.

Dans notre étude, nous allons essayer d'éviter l'ancrage de notre analyse sur le système lui-même, ce qui entraînera un élargissement du champ d'étude, (En optique, on parle de « Zoom out » au lieu de « Zoom in »).

4.1.1 La logique économique

La logique économique découle de l'approche du libre choix et de la responsabilité individuelle. Selon ses partisans, l'État n'a pas à prendre de responsabilité dans la retraite d'un individu. Le Maroc est loin d'adopter cette philosophie du laisser-faire, mais certains éléments de celle-ci sont fréquemment pris en compte dans les débats sur la structure des régimes de retraite.

Dans le cadre de cette approche, les travailleurs sont libres de prendre leurs propres décisions et assumer leurs propres risques. C'est un modèle basé sur l'évaluation rationnelle et financière des investissements réalisés par les travailleurs et les rendements tirés de ces épargnes. La bureaucratie gouvernementale n'intervient que d'une manière indirecte à fin de régulariser le système et protéger les travailleurs de tout abus car il ne faut pas oublier qu'on est dans la logique du marché.

Cette idée représente le flambeau des partisans de la logique, dans le sens où la responsabilisation requiert une sensibilisation, une information accessible et transparente ainsi qu'une formation adaptée aux besoins. Il ne suffit pas de laisser de l'autonomie aux ménages pour constituer leur retraite, il faut les aider à en user efficacement. Les institutions ont un rôle important à jouer en la matière, mais il appartient aux pouvoirs publics de sensibiliser les citoyens à l'importance de la planification financière de la retraite.

L'observation de notre terrain de recherche nous mène à dire que les travailleurs marocains ne sont pas dans la mesure de prendre des décisions et d'assumer des risques relatifs à la gestion de leurs revenus de retraite. Car ceci ne relève pas des valeurs de la société marocaine d'une part et d'autre part à cause de l'insuffisance de l'information sur le marché. A noter également que la bureaucratie au Maroc gère

inefficacement les régimes parce qu'elle n'est ni soumise à la concurrence ni motivée par le profit.

4.1.2 La logique sociale

Par opposition à l'approche individualiste, l'approche de solidarité sociale considère que le gouvernement a le devoir de réduire les effets des risques encourus par chaque citoyen. La protection sociale au Maroc est fondée sur une logique d'assurance et d'assistance sociale, plusieurs acteurs sont favorables à un système de retraite par répartition. La valeur de solidarité est centrale dans la vie sociale marocaine : elle découle d'une culture de solidarité sociale bien enracinée dans la religion musulmane et la civilisation Amazigh. Elle trouve ses sources sociales dans les principes qui régulaient la répartition des ressources, des pratiques d'entraide et de rotation qui avaient pour fin de réduire les inégalités et de permettre à chaque membre d'avoir sa part de jouissance des biens de la communauté.

Selon ce cadre, le gouvernement doit rendre la vie des individus plus sûre sur le plan économique en leur fournissant une assurance sociale. Cette approche consiste à considérer que l'objectif fondamental de la sécurité sociale est de réduire la pauvreté, d'atténuer les inégalités de revenu dues aux forces du marché et de fournir une sécurité contre les risques sociaux et économiques. Selon ses partisans, le marché produit une répartition du revenu qui est socialement injuste.

L'assurance sociale a un rôle important à jouer en matière de justice sociale car elle permet de redistribuer plus équitablement les ressources au sein de la société. Aujourd'hui, le niveau de protection sociale des personnes âgées au Maroc demeure insuffisant et pose de sérieux problèmes de viabilité et nécessite un renouvellement en termes de politiques.

4.1.3 La logique stratégique

Cette logique considère que toutes les décisions devraient être prises selon un processus rationnel de planification fondée sur les besoins, les priorités et les ressources requises. C'est une logique qui a donné naissance à une nouvelle architecture (mise en oeuvre d'un système à multiples piliers ou mixte), d'où la recommandation formulée par la Banque Mondiale qui identifie trois fonctions principales d'un système de retraite : la redistribution, l'épargne et l'assurance⁸. Elle analyse les moyens pour garantir ces fonctions sous l'angle de leurs effets sur les retraités et sur l'économie d'une manière générale, préconise l'adoption d'un système à multiples piliers et insiste sur la nécessité de séparer les éléments redistributifs de l'épargne dans un système de retraite. « Ce modèle place la retraite sous le double signe de l'assistance et du marché. »⁹

Le gouvernement marocain semble être convaincu de la nécessité d'une réforme basée sur cette nouvelle approche, sous l'égide de la Banque Mondiale. Une partie prenante de la réforme des pensions dans plus de 80 pays et qui a apporté un appui financier à la réforme à plus de 60 pays.

Cette nouvelle orientation propose une réforme sereine et consensuelle pour un système de retraite efficace, pérenne et adéquat, qui permet aux décideurs politiques

⁸ La fonction d'assurance [insurance function] est décrite comme « insuring against the many risks the old are especially vulnerable to, including disability, longevity, inflation, political, and investment risk ». BANQUE MONDIALE (1994), p. 233.

⁹ Roberts (1997) explique : « L'assistance prend en charge les personnes laissées pour compte par le marché. Les revenus des autres personnes âgées sont régis par le marché. D'abord, le marché du travail détermine combien chacun épargne pour sa retraite, les cotisations étant strictement proportionnelles aux salaires. Ensuite, les marchés de capitaux déterminent combien rapporte à chacun son épargne ». ROBERTS. AP, Lucy (1997), *La retraite entre épargne individuelle et assistance : la recette de la Banque Mondiale*, in *Institut de recherches économiques et sociales : L'avenir des retraites en débat*, Chronique internationale de l'IRES, numéro spécial, Noisy-Le-Grand, IRES, p. 18.

marocains de réaliser une véritable protection de la vieillesse d'une manière responsable.

Nous allons essayer de voir, comment certains pays sont parvenus à résoudre leurs problèmes de retraite. C'est pourquoi on a intérêt à procéder à des benchmarks afin de connaître les méthodes utilisées, non pas pour les imiter, mais plutôt pour s'en inspirer, pour retenir les bonnes pratiques, éviter les erreurs, examiner les résultats obtenus. À cet effet, deux pays avec des conceptions très différentes ont été choisis :

- Le Canada qui dispose d'un système de retraites fort différent, doté de mesures et de mécanismes qui font de lui un modèle souvent cité en exemple pour son financement bien encadré.
- La Suède qui utilise un système à base bevergienne, dont l'idée principale consiste en un système dirigé démocratiquement et financé solidairement, peut nous livrer des observations intéressantes. Ce pays a procédé à une réforme ambitieuse et originale depuis les années quatre-vingt, ou plutôt à un changement complet du système d'assurance vieillesse. Cette transformation profonde donne à la Suède le privilège d'être le seul modèle de réforme structurelle permettant de surmonter le vieillissement sans abandonner le financement par répartition.

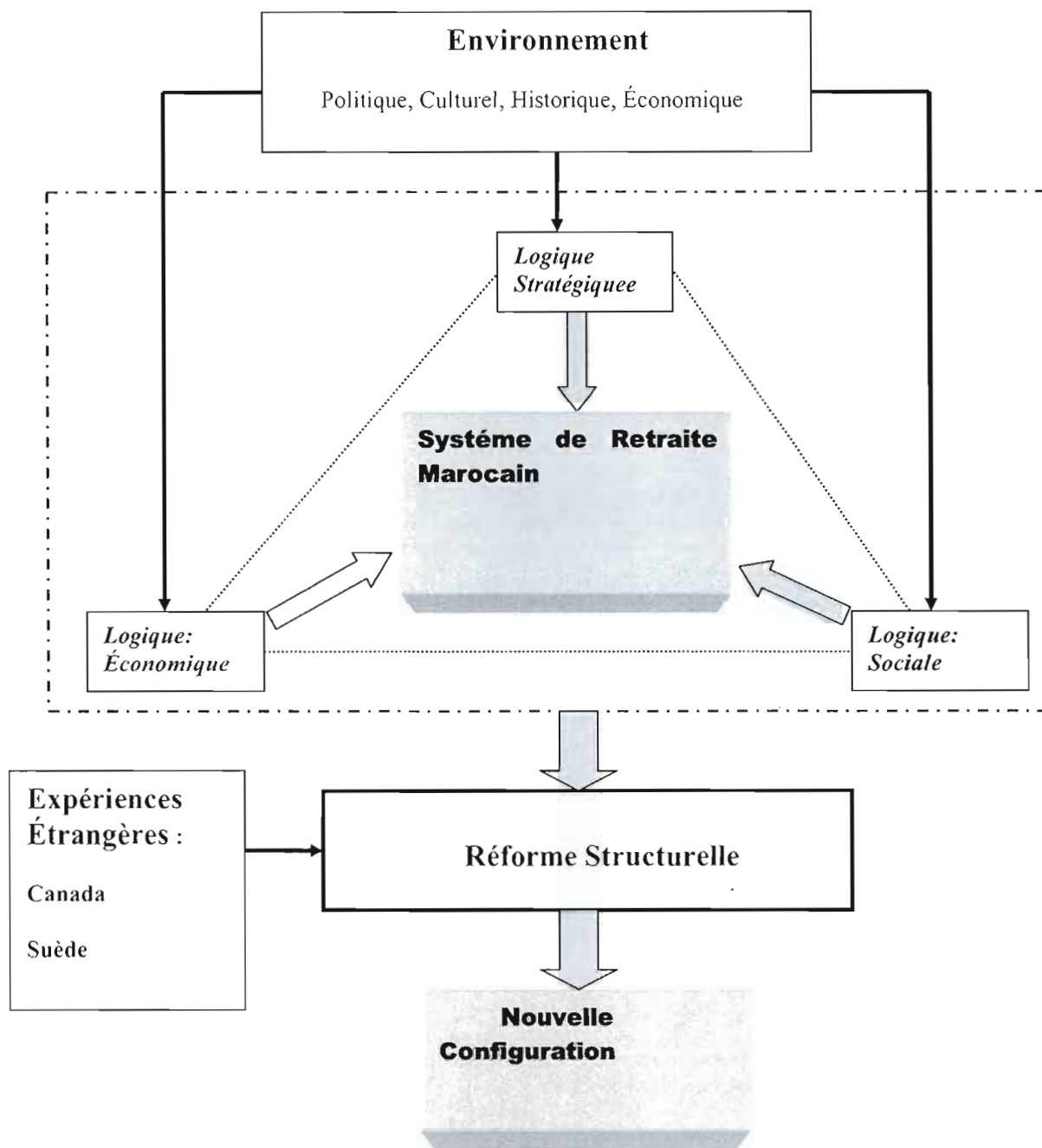
Le modèle conceptuel que nous proposons découle des connaissances existantes sur la mise en œuvre d'un système de retraite, ainsi nous présumons que la réforme de ce système dépend d'une part de la pression des différents acteurs avec leurs visions et orientations différentes, et d'autre part de l'environnement qui détermine les logiques de régulation du système de retraite.

Le véritable intérêt de ce nouveau cadre tient du fait qu'il permet d'orienter efficacement nos entrevues, de mesurer et d'interpréter plus facilement les résultats

obtenus dans une logique cohérente, de mettre en relief les forces et les faiblesses, et enfin d'identifier une approche de réforme qui reflète les visions structurelles et les orientations du gouvernement marocain, tout en s'inspirant des expériences étrangères qui peuvent apporter de nouvelles pistes.

4.2 FIGURE #1 : MODÈLE CONCEPTUEL « LES VISIONS ET ORIENTATIONS QUI DÉTERMINENT LA CONCEPTION DU SYSTEME DE RETRAITE MAROCAIN »

La figure en page suivante trace les frontières du système de retraite marocain et distingue les variables institutionnelles pour saisir les orientations politiques, les pressions sociales, les choix économiques et les visions des acteurs. Afin de mieux comprendre et décrire la réalité, ainsi que formuler et mettre en œuvre la meilleure configuration institutionnelle possible.



Légende:
 - - - Interactions
 → Indirect
 ⇨ Direct

CHAPITRE V

MÉTHODOLOGIE

Nous venons d'explorer la partie théorique pour une meilleure compréhension de la situation qui nous guidera à travers les étapes d'analyses et d'interprétation. La présente partie a trait à l'élaboration de la méthodologie. Il s'agit de présenter et de définir tour à tour la nature de recherche, la démarche et les techniques de collecte de données, les critères de choix des acteurs, et finalement le traitement et l'analyse des informations collectées.

5.1 NATURE DE LA RECHERCHE

Pour répondre à notre question de recherche, nous avons privilégié une recherche **qualitative de type exploratoire**. C'est la stratégie de recherche qui s'avère le plus utile afin de déterminer le « pourquoi » et le « comment » d'un phénomène Huberman et Miles (2003). Nous avons donc situé notre recherche à l'intérieur du paradigme empirico-inductif. **L'approche empirico-inductive** a comme caractéristique principale de s'appuyer sur l'expérience. Van der Maren (1995) insiste sur ce point lorsqu'il parle de stratégie de recherche empiriste : «... la démarche complète de construction des énoncés comporte d'abord un mouvement inductif ou exploratoire qui vise à générer des hypothèses à partir des faits...».

Nous ne visons pas à prouver ou à faire la démonstration de la justesse de nos intuitions, mais plutôt de découvrir quelque chose et demeurer dans les limites d'une visée essentiellement compréhensive. Nous avons donc adopté pour une description conduisant à une synthèse de la situation exacte du système marocain tout en mettant en lumière les principales recommandations ainsi que les mesures d'adaptation qui découlent de l'analyse des expériences internationales. Rappelons qu'il s'agit d'un cas impliquant principalement des interactions humaines, un contexte, des croyances, des valeurs et des représentations mentales.

Enfin, nous avons choisi des outils méthodologiques cohérents avec notre approche et susceptibles de mener à cette connaissance plus approfondie du cas de notre étude. Notre démarche méthodologique a ainsi pris la forme d'une étude de cas du système de retraite marocain, alliant les entretiens individuels semi-directifs et l'étude de documents. Ce qui suit est une description de la stratégie de collectes et d'analyse des données.

5.2 DÉMARCHE DE RECHERCHE ET STRATÉGIE DE COLLECTE DE DONNÉES

Compte tenu de notre démarche méthodologique, nous avons utilisé, pour recueillir de l'information, une méthodologie permettant d'aborder les intervenants tout en gardant à l'idée notre souci de cueillette et d'accès à des données pertinentes et non de leur validation. Nous avons donc opté pour une méthodologie qualitative en privilégiant le recours à des entrevues à l'aide d'un schéma approprié, ainsi que l'étude de documents. Gauthier (1995) : « *En somme décider de faire usage de l'entretien c'est primordialement choisir d'entrer en contact direct personnel avec des sujets pour obtenir des données de recherche.* »

Le choix de cette technique se justifie principalement par le désir de recueillir des informations qualitatives. Le type semi directif de l'entrevue est préféré à d'autres afin de laisser plus de souplesse possible aux informateurs. Puisque notre démarche est exploratoire et que nous désirons éviter les idées préconçues. La souplesse de l'entrevue semi-directive reste une caractéristique fondamentale.

Avant d'entrer dans les détails, il faut signaler que deux étapes ont été nécessaires pour effectuer notre enquête de terrain.

5.2.1 Étude des Documents

La première étape consista à prendre connaissance des différents modèles de couverture sociale, autrement dit les grands courants relatifs à la question des retraites et comprendre l'histoire sociologique et la vision sur lesquelles ont été bâtis, ainsi que leur évolution actuelle dans le cadre des réformes au niveau mondial. Dans ce dessein, nous nous sommes inspirés de plusieurs ouvrages, articles scientifiques, des rapports de recherche, des documents de travail traitant la question de la retraite.

5.2.2 Entrevues semi-directives

La deuxième étape consiste à rencontrer des experts, pour recueillir à partir de leurs points de vue, des énoncés permettant de cerner notre problématique. Nous avons donc rencontré neuf personnes au cours de cette recherche.

Cependant, nous avons entamé notre procédure de demande d'entrevues dès le mois de novembre 2006, à travers des contacts téléphoniques et des lettres incluant une demande d'entrevues signée par le directeur de recherche et une attestation indiquant le nom du chercheur et le programme d'étude.

Nous avons donc réussi à décrocher des entrevues avec des hauts responsables impliqués dans le débat de réforme du système de retraite marocain. Ces derniers étaient disponibles à nous rencontrer, compte tenu de l'importance du thème, objet de notre étude.

Bref, nous nous sommes assurés de rencontrer des experts en matière de retraite provenant du secteur public et du secteur privé, capables de fournir un très haut niveau de réponse, pour obtenir la plus grande portée possible en vue d'analyser les similitudes et les différences.

Bien entendu, nous avons abordé les entrevues à l'aide d'une grille comportant les différents thèmes de la recherche afin d'orienter la conversation. Nous avons questionné les experts sur la situation actuelle du système, les raisons des menaces, les scénarios de réforme et leur évaluation, le rôle et points de vue des parties prenantes, la structure de financement.

5.3 CRITÈRES DE CHOIX DES ACTEURS

Le choix des intervenants trouve son fondement dans le fait que la problématique des retraites dans le monde est une affaire de choix de société, ainsi nous avons veillé à avoir l'avis de tous les acteurs concernés par le système de retraite marocain objet de notre recherche.

Notre choix a été basé sur plusieurs critères :

- (1) Des personnages clefs au niveau des régimes constituant le système de retraite:
 - Des responsables des différents régimes de retraites publiques et privées.
 - Directeurs, Directeurs Adjoint.

(2) Des personnages en dehors des régimes de retraites :

- Des experts externes.
- Les professionnelles du secteur.
- Les syndicalistes.
- Les politiciens.
- Des professeurs universitaires.

Ces interviews permettront de conduire des enquêtes profondes sur certaines questions d'intérêt. Les questions vont être formulées à l'avance en essayant de changer selon la personne interviewée pour atteindre le maximum de données. Les interviews ont été réalisées sur place au Maroc en hiver 2007. La durée moyenne des entretiens est d'une heure.

De même, il faut signaler qu'au fur et à mesure des entretiens, ces données ont été confrontées à l'information acquise par les sources écrites qui proviennent des rapports annuels, des rapports d'activités, des décisions écrites, des études prospectives et stratégiques sur le secteur de la retraite dans les pays sujets de notre étude. À ce niveau, et afin d'élargir notre étude, nous avons procédé à des recherches qui ont été menées par le biais d'Internet, nous ont permis de se procurer des articles, des rapports et des études préparées par la commission européennes en français et en anglais.

Tout au long de la recherche, un contrôle et un suivi ont été mis en place pour s'assurer que le choix des experts a été adéquat. Nous avons donc procédé à la saisie des données collectées pour ensuite les analyser.

La liste ci-après fournit plus de détail sur les responsables interviewés dans le cadre de notre recherche.

5.3.1 Tableau #6 : Liste des rencontres réalisées

NOM ET PRÉNOM	POSTE	LA DATE	LIEU
Mohammed Ben Driss Ben Ahmed.	Directeur Général de la Caisse Marocaine des Retraites	08 Février 2007	Rabat Maroc
Mokhrek Miloudi	Leader syndicaliste de l'Union Marocaine du Travail	09 Février 2007	Rabat Maroc
Tarik Tlaty	Professeur à l'Université Mohammedia, et politicien spécialiste du dossier (Retraites)	13 Février 2007	Mohammedia Maroc
Khalid Cheddadi	Président de la CIMR	15 Février 2007	Casablanca Maroc
Abdeljalil Greff Alami	Ancien Secrétaire Général de la CNSS, maintenant consultant	19 Février 2007	Casablanca Maroc
Jaouad Tadlaoui	Directeur commercial de la Caisse interprofessionnelle marocaine de retraites (CIMR)	22 Février 2007	Casablanca Maroc
Thami Yahyaoui	Directeur adjoint de la DAPS	06 Mars 2007	Rabat Maroc
Mohamed Afifi	Directeur de la stratégie à la CNSS	09 Mars 2007	Casablanca Maroc
Mohamed Boussaid	Ministre de la modernisation de l'administration	15 Mars 2007	Rabat Maroc

Dîner-débat organisé par la vie économique le 15 février 2007

Durant notre séjour au Maroc nous avons eu l'occasion d'assister à un Dîner-débat, organisé par le journal « la vie économique » qui a eu lieu à Casablanca. Durant ce dîner nous avons eu l'occasion de rencontrer plusieurs personnalités spécialistes et expertes en matière de retraite et d'assister à plusieurs ateliers, conférences ayant un lien très étroit avec notre sujet de recherche.

5.4 STRATÉGIE D'ANALYSE DES DONNÉES

Pour pouvoir comparer des données recueillies de personnes différentes, il va falloir maintenir l'uniformité de ces informations. Un canevas d'analyse a été nécessaire. Selon Tesch (1990), le processus d'analyse des données est « un processus qui implique un effort explicite d'identifier les thèmes, de construire des idées telles qu'elles émergent des données ainsi que de clarifier le lien entre les données, les thèmes et les hypothèses conséquentes ». Un tel processus comprend deux moments : le premier est celui de l'organisation de données et le deuxième, leur interprétation.

Cette étude de type exploratoire privilégie une analyse qualitative des résultats, celle-ci basée sur une approche d'analyse inductive. Celle-ci constitue un ensemble de procédures systématiques, permettant de traiter des données qualitatives. Elle s'appuie sur différentes stratégies utilisant prioritairement la lecture détaillée des données brutes pour faire émerger les catégories à partir de nos interprétations.

En terme général, tel que le mentionne Thomas (2006), l'utilisation de l'analyse inductive permet de :

- Condenser les données brutes, variées dans un format résumé.
- Établir des liens entre les objectifs de recherche et les catégories.

- Développer le cadre de référence ou un modèle à partir de nouvelles catégories émergentes.

Nous avons donc entamé un processus inductif de codification menant à la réduction des données sur quatre étapes.

5.4.1 Préparation des données brutes

La première étape consiste à préparer nos données brutes. Chaque entrevue a fait l'objet d'un enregistrement sur lecteur MP3 et d'une prise de notes. Nous avons donc fait le choix de transcrire systématiquement les entretiens. Nous obtenons en moyenne 7 pages rapportant les propos de la personne interrogée. Nous les avons donc regroupés et enregistrés sur un fichier Word dans un format commun (caractères de 12 points et espacement à simple interligne et demi). Toutefois, ces transcriptions prises telles quelles constituent un matériel assez riche mais beaucoup trop dense pour permettre une exploitation immédiate.

5.4.2 Relecture des données

Dans une deuxième étape et une fois les entrevues transcrites, nous avons procédé à une relecture attentive et approfondie. Nous lisons chacune en détail à plusieurs reprises jusqu'à ce que nous soyons familiarisés avec son contenu et que nous ayons une vue d'ensemble des sujets couverts dans le texte.

5.4.3 Identification des catégories

Au niveau de la troisième étape nous avons procédé à l'identification et à la description des premières catégories. Dans notre cas, nous nous sommes basés sur notre cadre de référence initiale dans le but d'explorer le débat sur les retraites au Maroc.

Nous avons retenu, à ce niveau trois aspects émergents de nos données théoriques, soit la logique sociale, économique et en fin de compte la logique stratégique. Nous tenons à préciser que le caractère multiple et varié des systèmes de retraites existants a rendu notre tâche difficile. C'est pour cette raison que nous avons retenu les trois thèmes énumérés plus tôt. Ceux-ci furent les premières bases nous permettant de déterminer certaines caractéristiques liées à notre sujet de recherche et de supporter notre réflexion.

Nous avons donc tenté d'identifier les segments de texte qui représentent en soi une signification spécifique. Pour cette raison, nous avons donc créé un tableau pour chaque entrevue où nous avons assigné chaque unité de sens (citations) à sa propre catégorie. À un certain moment dans le processus de codification, nous avons pu identifier la catégorie émergente et celle absente des propos de nos informateurs. Tout au long du processus, nous sommes demeurés prudents de façon à ce que les concepts théoriques de base ne nous entravent pas au cours de notre analyse des données empiriques. C'est ainsi que nous avons élaboré de nouvelles catégories liées dans notre cas aux limites du système de retraite et aux scénarios de réformes.

Il faut signaler que dans cette étape, nous n'avons pas eu recours aux différents logiciels d'analyses de données pour faciliter ou accélérer le processus de codage, vu que nous ne disposons pas d'un grand nombre d'entrevues (neuf entrevues). Dans un cadre de recherche traditionnelle, nous avons préféré tracer nous-mêmes notre grille d'analyse pour faciliter le codage de nos données.

5.4.4 Révision et Raffinement des Catégories

Dans la quatrième et dernière étape, nous avons procédé à la révision et le raffinement des catégories. À l'intérieur de chacune, nous avons essayé de chercher des sous-catégories, incluant des points de vue contradictoires ou de nouvelles

perspectives, dans notre cas les deux catégories générales : logique sociale et logique stratégique ont engendré de nouvelles sous- catégories. Bref, cette analyse a permis non seulement de faire émerger les caractéristiques du système de retraites marocain et les visions des responsables concernant les possibilités de réforme, mais aussi de les regrouper sous des catégories plus générales.

5.5 CONCLUSION

Nous venons de parcourir notre démarche méthodologique pour l'atteinte de nos objectifs de recherche. Nous avons expliqué comment les outils que nous avons choisis devaient conduire à l'acquisition de données qualitatives valables pour l'avancement de la connaissance. À cet égard, nous avons clairement indiqué la façon avec laquelle nous avons procédé. Nous avons discuté de tous les aspects afférents à ces étapes dans un effort de transparence et de légitimité. Dans les chapitres suivants, nous tenterons d'analyser et interpréter les données appropriées afin de dégager la portée de ceux-ci.

CHAPITRE VI

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans le cas du présent chapitre, nous proposons un plongeon au cœur du débat sur la problématique du domaine de la retraite au Maroc, tel qu'interprété par les neuf responsables que nous avons rencontré. Aussi nous mettrons en valeur leurs points de vue et choisirons des extraits de leurs discours, afin d'illustrer les différentes visions véhiculées par leur opinion, de manière à comprendre la complexité du débat et répondre à notre question de recherche. Nos intervenants ont été invités à faire le retour sur leurs visions concernant la mise en œuvre d'un meilleur schéma de retraite capable de redresser la situation de crise.

L'analyse de ces discours consistera à les reproduire et les organiser de façon à extraire les catégories d'analyse préexistante en fonction du cadre initial. Nous tenterons de reproduire le plus fidèlement possible les interventions de nos interviewés en nous limitant à présenter les données brutes de façon structurée. Par la suite nous interpréterons ces résultats en nous investissant davantage en tant que chercheur, en proposant une discussion plus approfondie sur les résultats obtenus.

Les neuf responsables interrogés ont tous participé de très près au débat sur la réforme et ce, étant donné leurs positions (comme responsables de haut niveau), ainsi que leurs connaissances profondes du domaine des retraites au Maroc. Également, et

compte tenu du fait que les thèmes proposés tournaient autour des trois logiques construites lors du cadre conceptuel et qu'ils devaient à l'origine respecter cette balise, nous leurs avons accordé une certaine latitude, accueillant tous les propos qui pouvaient ajouter une dimension nouvelle aux thèmes proposés et qui étaient susceptibles de nous aider dans notre compréhension de la problématique.

Nous avons regroupé les propos les plus pertinents pour cette recherche par catégories prédéterminées. Chaque catégorie rassemble des commentaires exprimés par les intervenants et tournant autour du même thème. Nous en sommes venus à diviser notre analyse en trois grandes catégories, nous abordons donc cette analyse par le truchement des différentes logiques tirées de nos données théoriques et nous exposerons ainsi chronologiquement l'analyse de chacune des entrevues pour chaque logique. Ces logiques se résument ainsi : la logique sociale avec un système géré par répartition, une logique économique avec un système géré par capitalisation et enfin une logique stratégique avec un système mixte.

Après plusieurs lectures du verbatim, nous constatons que la logique sociale et la logique stratégique reviennent souvent dans les propos des intervenants, mais cela n'excluant rien de l'importance de la logique économique dans le schéma micro et macro économique du système de retraite. Les trois logiques représentent les concepts locaux qui permettraient de fournir un profil général et provisoire de l'étude, ainsi que de dégager plus de catégories et de différents entre les intervenants.

Il est intéressant de noter que les responsables interrogés soulignent que le système de retraite au Maroc est confronté à des défaillances alarmantes qui compromettraient à terme son efficacité et sa viabilité, ce qui nous permet de ressortir et énumérer les limites et les contraintes du système de retraite marocain d'une manière générale. Le résultat de cette opération nous conduira finalement à l'interprétation des résultats et à la conclusion de ce mémoire.

6.1 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

6.1.1 La logique économique

Ce thème qui revient le plus souvent dans les articles, les publications et les rapports gouvernementaux est enchâssé dans le discours des intervenants. Nous concluons que nos interviewés n'accordent pas une grande importance à la logique économique, à l'exception de deux d'entre eux qui, dans leurs déclarations, font référence modestement à cette logique et soulèvent deux critères fondamentaux : rendement et amélioration de revenu.

Nous relevons que deux intervenants se sont exprimés au niveau de la logique économique, il s'agit des interviewés (E1) et (E7).

Entrevue #1 – Avec le Directeur Général de la Caisse Marocaine des Retraites (CMR) M. Mohammed Bendriss Ben Ahmed

M. Bendriss met l'accent sur les menaces qui affectent l'ensemble du système à long terme. Nous arrivons à comprendre que cet intervenant dispose d'une vision plutôt économique en insistant sur la notion de rendement profitable capable de remédier le déficit financier du régime public (CMR). Ce régime connaît présentement un dysfonctionnement, causé par l'augmentation du nombre de retraités durant les dix dernières années. Ce qui lui fait dire :

« On parle ici de la prise de décisions et des démarches adéquates et obligatoires, qui permettront de réaliser des rendements profitables ainsi qu'une rationalisation des dépenses. »

Cela conduit à constater que M. Bendriss insiste sur un rendement profitable capable de dresser le déficit financier à long terme. Dans le même contexte, il rajoute :

« La CMR doit être capable de subventionner les équilibres financiers et construire des réserves financières capables de faire face aux changements démographiques. »

Ainsi, on souligne que cet intervenant voit que la situation actuelle du système et le risque du déficit à long terme nécessitent une réorientation vers la logique économique, soit la capitalisation, afin d'augmenter le rendement et de construire des réserves abondantes pour couvrir les revenus des retraités et pouvoir s'adapter au changement démographique survenu au Maroc.

De plus, on relève que M. Bendriss n'a pas donné de détails sur les menaces et les limites du système. Selon lui, la crise concerne le long terme alors que les mesures doivent être établies au plus court terme, des mesures plus orientées vers une logique économique, capables de générer des rendements profitables. Il illustre cette idée en affirmant :

« Quant aux menaces, cela concerne le long terme, si on ne prend pas les mesures nécessaires dès aujourd'hui, il est fort probable que nos caisses connaîtront d'ici 10 ans un énorme déficit. »

Entrevue #7 : Avec M. Thami Yahyaoui, Directeur Adjoint de la Direction des Assurances et de la Prévoyance Sociale (DAPS)

Les propos de M. Yahyaoui s'alignent sur ceux de M. Bendriss. Il explique à son tour que la situation financière des régimes de retraite marocains sera critique à long terme et insiste sur plus de flexibilité et de facilité au niveau des placements sur le marché financier afin de réaliser un rendement susceptible de construire des réserves abondantes. De ce fait, notre intervenant rejoint celui de l'E1 (entrevue #1), avec une vision économique qu'il considère comme l'option la plus efficace pour faire face aux menaces et contraintes liées directement à chaque régime.

Il ajoute que l'intervention de l'État par l'intermédiaire des lois contrôlant le placement des caisses sur le marché financier, limite le rendement et rend les régimes fragiles financièrement.

« La politique de placement des régimes de retraites se base sur des textes législatifs et réglementaires qui définissent aussi bien les champs d'intervention des régimes sur le marché financier que les limites de cette intervention. »

Insuffisance du contrôle

Pour M. Yahyaoui, il existe quelques défaillances qui entravent la bonne marche du système. Ainsi nous apprenons que l'État n'exerce à ce jour qu'un contrôle financier sur les établissements publics, par l'intermédiaire des contrôleurs financiers et des agents comptables relevant de la Direction des Entreprises Publiques et de la Privatisation (DEPP : Ministère chargé des Finances et de la Privatisation). Il rajoute que le contrôle financier constitue une limite pour le système Marocain et insiste sur la nécessité d'un contrôle technique et la définition d'une entité chargée de ce contrôle. Ce qui lui fait dire :

« La DAPS n'exerce pas un contrôle technique sur le secteur de retraite, ceci est dû au cadre législatif et réglementaire qui n'offre pas à ce jour une loi-cadre qui définit, l'objet, l'étendue et l'entité chargée de ce contrôle. »

Sur la même ligne, il propose de généraliser ce contrôle : « La nature de ce contrôle doit cependant être modernisée et surtout complétée pour prendre en considération la spécificité des engagements des régimes de retraite qui, par essence, portent sur des opérations à long terme. » Ce commentaire évoque que ce contrôle doit dépasser le côté administratif et financier pour traiter l'aspect technique, indispensable à la pérennité et à la viabilité de ces régimes.

Absence de loi-cadre

Nous constatons que M. Yahyaoui a fait ressortir une limite très importante : celle de l'absence d'une loi-cadre portant organisation du secteur de la retraite. À ses yeux, le système marocain a besoin d'une tutelle unique ; il explique :

« L'essentiel est la mise en place d'une loi-cadre qui fixe les règles du jeu pour toutes les caisses quel que soit le régime ; il est aussi nécessaire de créer un organisme public, une sorte de régulateur pour le pilotage des régimes existants. »

Selon lui, la diversité des cadres juridiques régissant les différents régimes s'est traduite par la multiplicité des intervenants au niveau administratif, dont l'action s'est limitée à la vérification de la régularité des opérations comptables et au respect de la rigueur budgétaire, sans se préoccuper de la viabilité des régimes à long terme.

Question d'homogénéité

On relève de ses propos, entre autre, l'absence d'une bonne coordination entre les régimes de retraite et l'absence d'un cadre comptable conforme aux règles de régularité, de sécurité et de transparence communément admises en la matière.

Absence d'un plan comptable spécifique au secteur de la retraite

À cet égard, il convient de citer les deux arrêtés du Ministre de l'Économie et des Finances relatifs à l'organisation comptable et financière de la CMR et de la CNSS (établissements publics) qui déterminent les règles que ces deux institutions doivent respecter en la matière, en particulier l'adoption du nouveau plan comptable et le recours à des audits externes. Il est à remarquer, à ce titre, que le RCAR et la CIMR ont mis en place des plans comptables inspirés du nouveau plan et qui prennent en considération les spécificités des régimes que ces deux organismes ont la charge de

gérer. M. Yahyaoui, souligne l'importance de l'élaboration d'un plan comptable propre au secteur de la retraite au Maroc.

« Un projet de plan comptable propre à l'activité de la retraite a été élaboré par une commission spécialisée, mais le dispositif doit être complété par des études et des bilans actuariels à établir d'une manière périodique et approfondie. »

6.1.2 La Logique sociale

C'est le nœud gordien dans le déroulement du débat. Il s'agit d'une logique associée aux valeurs traditionnelles de la société marocaine. La protection sociale au Maroc est fondée sur une logique d'assurance et d'assistance sociale. Plusieurs acteurs sont favorables à un système de retraite par répartition souvent critiqué pour son manque d'efficacité et de viabilité dans les publications et les articles. Il faut signaler que le niveau de protection sociale des personnes âgées au Maroc demeure insuffisant et pose de sérieux problèmes de viabilité et nécessite un renouvellement en termes de vision et orientation autre que la valeur de solidarité sociale qui demeure centrale dans la société marocaine et qui est difficile à changer pour des raisons historique et politique.

Quantitativement parlant, nous remarquons qu'un plus grand nombre d'intervenants traite de cet aspect, quatre des neufs interviewés, ce qui mène à penser que les acteurs portent un intérêt tout particulier à cette logique, comparativement à la logique économique qui semble absente du discours des responsables. Cela nous rend apte à déduire qu'en matière sociale, il reste difficile, voir impossible de trancher vers une philosophie du laissez-faire. Nous ressortirons donc les traits de cette logique à travers l'analyse des entrevues d'une manière chronologique.

Entrevue #2 – Avec un leader syndicaliste de l'Union Marocaine du Travail (UMT), M. Mokhrek Miloudi

M. Mokhrek Miloudi, avec un discours complètement social, considère la retraite comme un droit primordial que l'Etat doit assurer à tout employé, et non un luxe ou un choix individuel. Cet intervenant de l'école classique, favorable au système de répartition, s'intéresse de près à ce dossier. Il affirme :

« La retraite est un droit primordial pour tout employé et fonctionnaire, l'Union Marocaine du Travail lutte pour que l'affiliation et l'adhésion soit obligatoire, et nous observons de très près ce dossier »

On relève que la situation actuelle ou future du système est due à un retard de détection de la part du gouvernement des problèmes qui pour lui émanent de la mauvaise gestion au niveau des quatre principaux régimes, ce qui lui fait dire :

« Donc, bien évidemment, l'augmentation au niveau du nombre de retraités par rapports aux actifs, engendre de sérieux problèmes au niveau de la gestion. Je vois qu'on est dans l'obligation de trouver un scénario adéquat, en sachant que plusieurs pays avaient les mêmes problèmes qu'on vit actuellement, dus à leurs systèmes de gestion par répartition, malheureusement nos gouvernements n'ont pas détecté à temps ces problèmes, voire même qu'ils n'ont pas réagi. »

Dans le même contexte, il explique qu'il s'agit d'un problème de mauvaise gestion des ressources et non pas d'un manque de ces ressources. On relève de ses paroles que la mauvaise gestion constitue la cause principale de la crise du système. Cette mauvaise gouvernance est souvent liée au manque de coordination, l'absence d'un cadre comptable et surtout le manque de confiance et de transparence, lorsqu'il s'agit d'investir les cotisations des employés et fonctionnaires.

« Je veux signaler que les caisses ne sont pas seulement en face d'un manque de ressources financières mais aussi d'une mauvaise gestion de ces ressources, du fait qu'elles ne bénéficient pas d'un taux d'intérêt raisonnable. Au contraire, les cotisations sont investies dans des projets touristiques dont la masse n'en tire pas profit et cela va à l'encontre du traité de l'Organisation Internationale du Travail, qui oblige les caisses à respecter trois conditions (la confiance, l'abondance, la profitabilité). »

M. Mokhrik explique que la solution, à l'heure actuelle, consiste à améliorer la gouvernance. Car selon lui les trois scénarios proposés par la commission technique ne feront qu'alléger la crise financière des régimes marocains. À ce niveau, trois possibilités ont été présentées :

- La première consiste à repousser l'âge de retraite à 65 ans.
- La deuxième sera de diminuer les pensions attribuées aux retraités.
- Finalement, une augmentation au niveau du taux de participation et des cotisations.

« Comme j'avais signalé, il est impossible d'améliorer la situation sans une bonne gouvernance des caisses, car la situation actuelle des caisses est la cause de la crise du système de retraite. »

Le discours de cet interviewé porte davantage sur une logique sociale, même s'il reconnaît la situation de crise du système par répartition, il refuse toute sorte de solution affectant le principe d'équité et de bien-être des retraités.

« À L'UMT (Union Marocaine des Travailleurs) nous refusons ces propositions, surtout celle de l'augmentation de l'âge de retraite, car on considère que l'employé ou le fonctionnaire et après de longues années de travail a droit à se reposer, en sachant que l'indice de vie au Maroc est à 69,7 ans. »

« Par contre, la deuxième option (diminution du revenu de retraite) reste impossible à prendre en considération, sachant que le niveau des pensions est déjà faible, ceci va à l'encontre de notre proposition de l'augmenter à 20 %, ainsi que l'exemption des pensions de l'impôt générale sur le revenu (IGR). »

Pour conclure, les deux dernières citations confirment la vision sociale de cet intervenant. Avec un discours plutôt politique dans ses propos, il insiste sur les principes d'équité et du bien-être des retraités et demande à l'Etat de prendre en charge ce dossier, d'une manière urgente, avec une approche participative tenant compte de toutes les parties prenantes concernées.

Entrevue #3 – Avec un politicien spécialiste du dossier (Retraites) : M. Tarik Tlaty

M. Tarik rejoint l'intervenant syndicaliste dans ses propos et admet lui aussi que le système actuel représente des limites et fait face à une multitude de défis, mais refuse toute libéralisation, autrement dit une vision économique dans le domaine de retraite. Selon lui le Maroc s'oriente vers un nouveau libéralisme confus avec des horizons peu clairs, ce qui lui fait dire :

« Il est évident que le mode de financement actuel du système de retraite Marocain, est sans doute face à une multitude de défis, qui trouvent leurs sources dans les changements politiques sociales et économiques, qui s'orientent vers un nouveau libéralisme confus et dont les horizons ne sont pas clairs. »

De plus, il insiste sur le fait que ce dossier a été négligé par les pouvoirs publics qui ont réagi tardivement. M. Tarik relie à son tour la crise du système à la mauvaise gouvernance des différents régimes, surtout le régime public représenté par la CMR. Ce qui lui fait dire :

« Il ne faut pas oublier que le déficit actuel de notre système de retraite est du à la couverture du régime militaire par les réserves du régime civile, cela a débuté en 1993, depuis cette année la règle consiste à transférer le surplus financier du régime civile au régime militaire ; cela est contraire à la loi 12 du Dahir Charif N° : 106-96-I du 7 août 1996, qui oblige l'application de la loi N° : 95-43 consistant à contrôler l'équilibre financier des deux régimes individuellement. »

Ainsi on peut constater que cet intervenant refuse les solutions temporaires, comme l'augmentation du taux de cotisation, l'âge de retraite et le départ volontaire qui, selon ses propos, n'affecteront en rien l'équilibre financier et la viabilité des différents régimes à long terme. En réalité, cette option a eu des répercussions autres que celles souhaitées ; autrement dit, cela a affaibli les services publics avec un manque flagrant de personnel au niveau des secteurs clés comme l'éducation, la santé et l'agriculture. Il explique :

« La majorité des fonctionnaires touchent des salaires trop faibles, donc leur départ volontaire n'affectera en rien l'équilibre financier ni de moins ni de plus, car il faut savoir que 20% des fonctionnaires de l'État dominant à eux seules 45% de la masse salariale. »

En termes d'équité et de bien-être, M. Tarik refuse toute augmentation au niveau du taux de cotisation, du moment que cette action va affaiblir le revenu du cotisant. Ce qui nous laisse constater que les propos de M. Tarik s'alignent avec ceux de l'intervenant syndicaliste. Il rajoute :

« Je crois que l'état va procéder encore à une augmentation allant jusqu'à 15 pour cent, cela veut dire que l'adhérent ne pourra plus supporter, ce qui va approfondir la crise sociale. »

On constate une incohérence dans ses propos, cet intervenant trouve que l'augmentation de l'âge de retraite, peut être un scénario efficace. Son argument consiste à ce que cette action diminuera le taux de cotisation.

« Ce scénario est considéré comme efficace, suite à la déclaration du Ministre des Finances, mais la décision a été reportée pour fin 2007, c'est-à-dire après les élections de septembre et la constitution du nouveau Gouvernement. Le prolongement de l'âge de la retraite pour 65 ans, permettra une faible diminution au niveau des cotisations avec un taux de 6 %, et reportera le déficit sur une période de 8 ans, ainsi le coefficient de compensation qui garantit l'équilibre, n'augmentera que de 5 %. »

Nous arrivons à comprendre que M. Tarik refuse toute libéralisation du domaine des retraites, Car, selon lui, le Maroc ne dispose pas d'un marché financier solide. Il préfère parler d'ajustement et d'amélioration au niveau de la gouvernance du système géré par répartition, qui constitue un élément clé de la sécurité sociale. Il explique que le rôle des retraites, dans la réalisation des politiques sociales, dépend des orientations politiques des gouvernements.

« L'observation du marché financier Marocain, laisse envisager que celui-ci est en fluctuation permanente, et qu'un bon niveau de rentabilité comprend des risques importants pour les avoirs des retraités. »

Entrevue #6 – Avec M. Jaouad Tadlaoui, Directeur Commercial de la Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR)

Il faut signaler que cet intervenant représente un régime privé. Dans son discours, on relève une orientation sociale, même si les solutions qu'il propose se classent au niveau de la logique stratégique.

Faible couverture

Dans ses propos, M. Tadlaoui insiste sur l'élargissement de la couverture à une population plus large. Selon lui nos régimes privés souffrent d'une faible couverture sociale, puisque 70% des employés ne sont pas encore assurés. Nous avons constaté que les principes d'équité et de bien-être enchâssés des discours des premier et septième intervenants sont des éléments qui reviennent le plus fréquemment dans le discours de nos deux derniers intervenants. M. Tadlaoui insiste également sur le principe de l'équité et rajoute le concept d'une couverture plus large, ce qui lui fait dire :

« Deux préoccupations majeures soutiennent les réformes proposées, à savoir l'extension de la couverture à une large population de travailleurs et la fixation d'un taux objectif convenable et équitable de remplacement du dernier salaire. A ce propos, il convient de préciser qu'actuellement au niveau du secteur privé, 21 % de la population active bénéficient d'une couverture retraite de base, soit le taux le plus bas dans la région du MENA. Parmi cette population. »

Et il rajoute :

« Un système de retraite de base obligatoire fondé sur le principe de solidarité et susceptible d'assurer un revenu minimum à l'ensemble des retraités est incontournable, compte tenu du phénomène de « myopie » en matière d'épargne-retraite au Maroc. Un deuxième principe mérite à notre sens d'être observé, il s'agit de l'équité qui veut que chaque salarié retrouve, en terme d'allocation de retraite, l'équivalent de son effort contributif. »

Il est intéressant de souligner à quel point un représentant du secteur privé, dispose d'une vision sociale. Ce qui retient notre attention, c'est le fait qu'il cherche à trouver des solutions qui peuvent réaliser le bien-être de toute la population, ainsi que toutes les parties prenantes particulièrement les employeurs. Il s'exprime ainsi :

« La CIMR envisage sereinement la réforme, à laquelle elle participe activement, animée par le souci de rechercher les solutions qui correspondent le mieux à l'intérêt général. »

À la différence des autres intervenants, cet interviewé laisse entrevoir dans son discours une position apparemment combinant la logique sociale et économique, il explique que toute solution avec une orientation économique ne doit être que complémentaire au système de base gérer par répartition afin d'améliorer le revenu du retraité. On relève à ce niveau un autre concept, celui de l'amélioration du revenu par une retraite complémentaire. Cela nous mène à la logique stratégique, laquelle sera objet de discussion dans la partie qui suit.

Il se dégage de notre traitement des données – et cela va à l'encontre de ce qu'on aurait pu penser – que la logique sociale vient en force dans le discours des intervenants discutés si haut. Bien que l'un d'eux provienne d'un régime privé, il ne se gêne pas d'exprimer sa vision sociale sur le dossier de la retraite.

Entrevue #9 – Avec l'ex-Ministre de la Modernisation de l'Administration : Monsieur Mohamed Boussaid

Contrairement à tous les intervenants qui ont participé à cette étude, M. Boussaid pense que toute réforme doit commencer par la modernisation et la restructuration de l'administration publique. Contrairement, en particulier, à l'intervenant E3 (représentant d'un parti politique), M. Boussaid ne considère pas le départ volontaire de la fonction publique comme une réforme paramétrique ou temporaire. Selon lui, cette opération a pour principal objectif de permettre aux fonctionnaires porteurs de

projets, de changer d'horizon et de prendre un nouveau départ dans la vie active en créant leurs propres affaires. C'est donc une opération de reprofilage des ressources humaines de la Fonction Publique. Ce qui lui fait dire :

« Cette opération permettra également de régler quelques problèmes de sureffectif dans certains corps ou certains départements, et par la même, de stabiliser la masse salariale à son niveau actuel, après qu'elle ait évoluée de manière disproportionnée par rapport aux ressources budgétaires disponibles ».

Nous constatons que cet intervenant est toujours fidèle au système géré par répartition. Il pense que le régime public (CMR) peut éviter la crise du déficit financier en modernisant la fonction publique, et par conséquent garder cette équité et solidarité entre les générations.

6.1.3 La Logique Stratégique

Nous traitons la logique stratégique en dernier lieu puisqu'elle offre plusieurs unités informatives. On relève d'abord que six intervenants se sont exprimés ouvertement sur cette logique contrairement aux deux logiques précédentes. Cela confirme la position favorable à l'adoption d'un système à multiples piliers. Cette nouvelle orientation propose une réforme sereine et consensuelle pour le système, il s'agit dans ce cas d'une combinaison entre une logique économique et sociale, qui considère que toutes les décisions devraient être prises selon un processus rationnel de planification fondé sur les besoins, les priorités et les ressources.

Entrevue #1

Nous constatons que le discours de M. Bendriss porte davantage sur la logique stratégique ; en termes de réforme du système de retraite; même s'il a démontré une orientation économique dans ses propos. De plus, il estime que la retraite

complémentaire peut être utilisée comme une alternative permettant d'améliorer les revenus des fonctionnaires retraités, il s'exprime ainsi :

« La retraite complémentaire dont l'objectif est d'améliorer les revenus des retraités, c'est aussi une possibilité de construire une réserve financière complémentaire, sachant que la majorité des retraités bénéficient d'un taux inférieur à 75 % de leurs revenus habituelles. »

Le secteur privé se trouve face au problème de faible couverture ; ce point a été soulevé par le Directeur Commercial de la CIMR (E6). M. Bendriss le confirme et le présente comme étant une limite du système de retraite. Cette faible couverture s'explique selon lui par la structure du secteur privé Marocain qui se compose d'une population provenant majoritairement du secteur informel et agricole, ce qui lui fait dire :

« Au niveau du secteur privé, on est face au problème de l'élargissement de la couverture qui jusqu'à maintenant n'arrive pas à atteindre une grande majorité de la population, surtout celle provenant du secteur informel et agricole. »

Entrevue #2

La logique stratégique est enchâssée du discours de l'intervenant syndicaliste, sauf qu'en termes de solutions, nous relevons que M. Mokhrík, propose que la retraite complémentaire soit obligatoire pour assurer un revenu équitable lors de la retraite. Il s'exprime ainsi:

« L'UMT a toujours demandé de rendre cette option obligatoire et la généraliser pour toutes les classes sociales. »

Cet intervenant refuse la solution du système unique à multiples piliers qui s'inscrit dans la logique stratégique, et se montre favorable à deux pôles distincts, public et privée, et il confirme encore une fois son orientation sociale.

« On considère que la création d'un pôle public et un autre privé reste un scénario qui doit être bien étudié et bien compris, contrairement à la création d'un pôle unique qui a échoué dans plusieurs pays. »

Pour conclure, nous arrivons à comprendre que M. Mokhrik, accepte d'introduire la capitalisation mais de façon complémentaire afin d'améliorer le revenu et réaliser le bien être des retraités.

Entrevue #4 – Avec M. Khalid Cheddadi, Président de la CIMR

Nous n'avons pas traité cette entrevue au niveau des logiques précédentes. Nous constatons alors que le discours de M. Cheddadi reflète fortement son orientation stratégique. Il soulève, pour sa part, la solution de retraite complémentaire comme soutien au régime de base, sauf qu'elle doit être obligatoire ; il rejoint alors l'école favorable au système à multiples piliers recommandé par la Banque Mondiale. Ce qui lui fait dire :

« Notre volonté est de faire de la CIMR, la caisse de retraite complémentaire obligatoire du secteur privé qui assure, en totale coordination avec le régime de base, une meilleure couverture retraite. »

La faible couverture constitue une tache noire pour le secteur privé, la solution réside dans la généralisation de celle-ci. Selon lui, les deux régimes privés doivent collaborer dans ce sens.

« Les pistes sont nombreuses, en ce qui concerne le système de retraite du secteur privé, la solution résiderait à notre sens dans la généralisation de la retraite CIMR et son harmonisation avec celle offerte par la CNSS. »

Dans le même contexte, il rajoute :

« Notre souhait, au niveau de la CIMR, est d'élargir notre couverture pour toucher le plus grand nombre de cotisants et d'adhérents. Seulement, nous ne pouvons pas adopter le régime obligatoire sans l'aval des autorités compétentes. Actuellement, nous travaillons sur le projet dans le cadre d'une commission nationale technique. »

Nous constatons que le discours du Directeur Général de la CIMR est plutôt professionnel. Dépourvu de traits politiques, M. Chaddadi utilise des termes de management et insiste sur l'élaboration de nouvelles procédures dans le cadre d'une stratégie commerciale susceptible d'augmenter le nombre d'adhérents.

« Notre stratégie commerciale s'articule autour de quatre grands axes de développement, d'abord, la réorganisation et le développement des méthodes de ventes avec l'élaboration d'une nouvelle procédure de vente et l'introduction d'une segmentation du marché et de nouvelles méthodes de qualification des prospects. Puis le développement des instruments de vente et des actions de soutien à la vente. »

Entrevue #5 – Avec M. Abdeljalil Greft Alami, ancien Secrétaire Général de la CNSS, maintenant Consultant

Dose de capitalisation obligatoire dans un système mixte

Nous pensons que cette entrevue est différente de toutes les autres effectuées auparavant, car nous avons eu recours à un consultant libre dans la formulation de ses propos, sans entrave d'ordre politique ou officielle.

De la même manière que l'intervenant précédent, M. Alami utilise des propos professionnels et s'attaque directement au changement de la structure du système de retraite et illustre son choix pour la logique stratégique. Ainsi on peut constater que M. Alami insiste sur l'introduction d'un schéma mixte où la capitalisation est obligatoire et non pas complémentaire :

« Il faut donc changer la structure du régime, de plus il faut peut être introduire une certaine dose de capitalisation pas en complémentaire mais dans le système lui-même. »

Dans ce discours professionnel, nous constatons que cet intervenant a démontré une attention très favorable à cette logique. Alami Guerfti pense qu'un système mixte

reste la meilleure solution pour le moment et refuse toute réforme paramétrique, contrairement au reste des intervenants. Il avance ceci :

« Le meilleur schéma est forcément mixte, il n'y a pas de solution clés en main ni de schéma idéal. Parce qu'aucun système n'est transportable d'un pays à un autre. »

En dépit de son insistance sur l'introduction d'un système mixte, M. Alami pense que cette solution permettra de relever la pension des travailleurs (d'améliorer le revenu des retraités). Pourtant, il reste fidèle à un régime de base par répartition à condition qu'il soit plus large. Par cela, il fait référence à la faible couverture, ce qui lui fait dire :

« Un bon système de retraite c'est à mon avis, un régime de base le plus large possible par répartition, mais qui ne doit pas être gourmand, qui apporterait 40 à 50 % du taux de remplacement du salaire de référence, à charge pour le législateur de définir ce salaire de référence ».

Nous résumons cette partie, par la déclaration qui définit précisément la structure du système de retraite selon la vision de M. Alami :

« Je propose un troisième pilier qui consisterait en un régime par capitalisation pure individuelle. Enfin au-delà du quatrième pilier c'est l'assurance vie et les plans d'épargne salariale que l'état peut réglementer par des incitations fiscales sur les cotisations et les sorties en rentes. Le cinquième régime pourrait être des épargnes individuelles et familiales. »

Dans son discours, M. Alami fait référence à quelques limites du système de retraite. À son tour, il remarque l'absence d'une loi-cadre capable d'organiser le système de retraite Marocain, caractérisé par la coexistence d'une multitude de régime soumis à des dispositions différentes les unes des autres. À ses yeux, ce système a besoin d'une tutelle unique :

« L'essentiel est la mise en place d'une loi-cadre qui fixe les règles du jeu pour toutes les caisses quel que soit le régime. Il est aussi nécessaire de créer un organisme public, une sorte de régulateur, pour le pilotage des régimes existants. »

Mais il ne s'attarde pas là-dessus et soulève par contre les notions d'homogénéité, de coordination et de fluidité entre ces régimes. Ses propos s'alignent avec ceux de M. Mokhrik (E2) ; de son côté, il pense aussi que la fusion des régimes ne sera en aucun cas la clé du problème :

« D'ailleurs, une des bêtises à éviter est celle qui considérerait à fusionner le Pôle public avec le Pôle privé, car il ne faut pas faire peser sur les entreprises le poids des retraités de la fonction publique. »

Et il rajoute :

« Le plus gros problème du système national des retraites ne réside pas dans la multiplicité des caisses, mais dans l'harmonisation et la coordination des règles. »

Ce commentaire évoque la loi de coordination des régimes de prévoyance sociale, adoptée en 1993 ; celle-ci constitue incontestablement une avancée importante en matière de sauvegarde des droits des affiliés, dans la mesure où l'ensemble des périodes d'affiliation passées auprès des différents régimes est pris en considération pour l'ouverture de droit à pension.

Dans le même contexte, M. Alami insiste sur la fluidité elle-même de la coordination. Selon lui :

« Il faut harmoniser les règles, assurer la fluidité de la coordination entre les organismes parce qu'un salarié peut changer de statut au cours de sa vie et il ne faut pas qu'il perde ses droits. »

Et il rajoute :

« Il faut réformer de façon individuelle, il faut harmoniser les règles, assurer la fluidité de la coordination entre les organismes parce qu'un salarié peut changer de statut au cours de sa vie et il ne faut pas qu'il perde ses droits. »

Nous arrivons à comprendre que cet intervenant reste très favorable à la troisième logique et insiste sur un schéma mixte, voir même un système qu'il a qualifié de multiples piliers à l'image de l'expérience canadienne que nous allons discuter dans notre partie « Analyse ».

6.2 CONCLUSION

Nous venons de présenter une description linéaire des données qualitatives que nous avons retenues des neuf entrevues. Dans le prochain chapitre, nous faisons la synthèse de ces informations et les discutons en fonction de la revue de littérature ainsi que des expériences étrangères retenues dans le cadre de notre recherche.

CHAPITRE VII

INTERPRÉTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Ce présent chapitre est consacré à la discussion et l'interprétation des données qualitatives telles qu'elles ont été présentées dans le chapitre précédent. Cette discussion nous permet de dégager la portée de nos résultats, en demeurant alignés avec notre question de recherche, qui s'intéresse à comprendre l'orientation des différents acteurs sur la mise en œuvre du système de retraite et formuler le meilleur schéma capable d'éviter la crise.

Nous proposons donc de disséquer les résultats obtenus aux cours des entrevues, à travers une synthèse des propos tenus par nos neuf répondants et une comparaison des points saillants avec ce que nous avons relevé dans la littérature. Nous présentons d'abord un résumé sommaire des principaux résultats combiné à une mise en relief des aspects les plus marquants. Enfin nous présentons une relecture des résultats pour fins d'interprétation conjuguant les perspectives du chercheur et les principales conclusions retenues.

7.1 RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX RÉSULTATS ET MISE EN RELIEF DES ASPECTS LES PLUS MARQUANTS

L'aspect le plus marquant de notre analyse est sans doute le fait que d'une façon tout à fait naturelle et spontanée, nos intervenants ont transformé la discussion en étude comparative autour de l'axe de réforme possible autrement dit le schéma adéquat (*voir exemple de questions en Annexe*).

La discussion a tourné autour de l'identification de la logique qui influence la vision de nos répondants, des hauts responsables connaisseurs et professionnels du dossier de la retraite. À première vue, nous constatons que cela a eu pour effet de créer une polarisation dans leurs propos. La logique sociale et stratégique sont les thèmes qui dominent les interventions de nos responsables, sauf que certains d'entre eux, même en ayant une idéologie plutôt sociale, préfèrent l'adoption d'un système mixte avec une dose de capitalisation complémentaire. À ce niveau, les opinions divergent entre dose obligatoire ou partielle. Nous relevons, en général, deux pistes de réforme :

- (1) Réformes paramétriques.
- (2) Réforme structurelle (régime mixte).

Nous avons également pu constater, au cours de notre analyse, l'émergence d'un grand nombre de thèmes. Nous avons noté qu'ils se sont développés essentiellement autour des limites que connaît le système de retraite actuel. Ces thèmes résument l'ensemble des raisons que les intervenants mettent en avant, pour expliquer la crise du système de retraite et l'obligation d'introduire une réforme structurelle.

Avant de discuter des réformes, les intervenants formulent des conclusions qui résument la situation, autrement dit la réalité du système de retraite que nous présentons comme suit :

- Fragilité des équilibres démographiques et financiers de la majorité des régimes de retraite.
- Importance de la dette implicite envers les affiliés à ces régimes.
- Importance des taux de cotisation nécessaires pour assurer l'équilibre et la pérennité de ces régimes.
- Nécessité d'introduire des réformes urgentes pour consolider les équilibres des régimes de retraite.
- Faiblesse de la couverture sociale en matière de retraite.
- Problématique de gouvernance des régimes de retraite.

En analysant les propos des répondants, nous constatons que le Gouvernement Marocain a proposé trois scénarios pour la réforme du système des retraites qui consistent principalement au relèvement de l'âge de la retraite, à celui des cotisations des adhérents aux différents régimes ou à la baisse de la valeur de la pension.

Les scénarios de la réforme que défend le Gouvernement marocain ne trouvent pas d'échos auprès des parties prenantes de ce dossier particulièrement les syndicats et les partis d'opposition socialistes (lesquels partent du principe qu'une généralisation des systèmes de retraites sur l'ensemble des adhérents des quatre caisses de retraites regroupées ne couvre qu'environ 21 % de la population active).

Comme réponse à cette impasse, les répondants ont proposé plusieurs pistes et voies de réformes (qu'on peut qualifier de projet de réforme des régimes de retraites basées sur trois scénarios). Nous essaierons d'explorer et diagnostiquer chacun des trois

scénarios et présenter le meilleur qui se rapproche le plus des particularités et du contexte marocains.

À notre avis, il n'existe pas un seul modèle unique pour la réforme des régimes de retraites, compte tenu du fait que ce dernier est étroitement lié à la politique d'emploi et des valeurs de chaque pays.

7.2 RELECTURE DES RÉSULTATS ET INTERPRÉTATION

Dans ce cadre, nous reprenons ici les idées les plus importantes extraites des données obtenues et analysées précédemment. Notre approche se voulant être compréhensive et interprétative, ce qui suit est une reprise résumée, retravaillée et interprétée de ce que nous avons extrait de notre analyse précédente. Notre interprétation est guidée par nos lectures sur la question de la retraite. Notre documentation nous sert de référence et de point de repère pour tenter de mieux traduire et comprendre ce qui est exprimé par nos intervenants ou sous-entendu par leurs propos.

Rappelons que nous voulons comprendre et évaluer la situation du système de retraite marocain. Ceci nous aidera à identifier le meilleur schéma, permettant d'éviter la crise du système de retraite prévue pour le long terme.

Nous retrouvons d'ailleurs cet objectif ancré dans notre question de recherche : « Quelle voie de réforme peut prendre le Maroc ? ». Cependant, cette question ne doit pas nous empêcher de mettre en évidence tout élément nouveau qui pourrait déborder de la question. Il nous paraît important de souligner que nous avons perçu entre nos interviewés, sur cette question, une concordance d'opinion et d'interprétation principalement pour les limites et une divergence lorsqu'il s'agit des pistes des réformes à entreprendre.

Cette première partie de notre interprétation des données nous permet à présent de constater que les principaux thèmes dégagés, en terme d'analyse des résultats, serviront de base pour notre raisonnement qui sera présenté par la suite.

Dans la partie qui suit, nous tenterons de voir davantage comment le Maroc pourrait réformer son système et comment il pourrait s'inspirer des expériences étrangères. Nous tenterons de clarifier et d'explorer les différentes visions ou voies de réformes exposées par nos intervenants et de choisir la voie la plus compatible par rapport aux spécificités du modèle marocain. Bien entendu, nous nous intéressons aussi aux expériences étrangères (Canada, Suède) de manière à nous aider à élargir notre compréhension et de s'inspirer du modèle ou des modèles les plus convenable et adaptable au contexte marocain.

En effet, le Maroc peut gagner amplement en tirant profit d'autres expériences plus avancées et plus riches et éviter ainsi des écueils prévisibles. À de nombreux égards, l'exemple canadien, caractérisé par sa précocité et son pragmatisme, peut s'avérer utile et constituer une bonne référence pour le modèle marocain. Nous présentons une relecture des résultats pour fins d'interprétation, conjuguant nos perspectives avec les principales conclusions. Nous divisons cette relecture en deux parties: la première relative à la nécessité de la réforme et la seconde concernant les scénarios qui y affèrent. Nous ferons ainsi référence aux modèles étrangers choisis.

7.2.1 Diagnostic de la situation du système de retraite au Maroc

Dans cette partie, nous effectuons une relecture des conclusions formulées par nos intervenants dans le cadre de l'évaluation de la situation du système de retraite actuel. Ce dernier est confronté à des problèmes qui compromettent à terme son efficacité et sa viabilité. Ces différents problèmes peuvent être résumés comme suit :

7.2.1.1 Absence d'une loi-cadre

Avant d'aborder le cadre institutionnel au sein duquel s'exerce la retraite, il convient de signaler que le secteur de la retraite au Maroc n'est régi par aucune loi portant son organisation. De ce fait, nous constatons que le système de retraite au Maroc se caractérise par la coexistence d'une multitude de régimes de retraite soumis à des dispositions différentes les uns des autres, quant à leur cadre juridique, leur champ d'application, leurs ressources, la nature de leurs prestations, leur mode de gestion ainsi qu'aux règles de contrôle les régissant. À titre d'illustration, les caisses internes de retraite des établissements publics ne sont pas régies par des statuts juridiques ad hoc mais intégrées au sein de ces entreprises.

7.2.1.2 Cotisations insuffisantes pour financer les prestations

Mis à part le RCAR (Régime Collectif d'Allocation des Retraites) qui fonctionne selon un système mixte, répartition-capitalisation, les autres régimes fonctionnent en répartition où les réserves techniques sont toujours insuffisantes, voire inexistantes pour certains régimes. Ces derniers sont actuellement dans leur phase de maturité qui se caractérise essentiellement par une situation financière déficitaire à moyen terme.

Cette situation est due essentiellement à un accroissement rapide de la population des retraités et une diminution de celle des actifs cotisants, entraînant ainsi une augmentation des dépenses au titre des pensions de retraite et une baisse des cotisations. De plus, l'augmentation des charges et l'affaiblissement des recettes (que connaissent actuellement ou risquent de connaître les régimes susvisés à moyen et long terme en raison du vieillissement de la population, de la stagnation des recrutements et du prolongement de la durée de service des pensions) ne feraient qu'augmenter le déficit de ces régimes.

7.2.1.3 Réserves techniques insuffisantes

La nature et le niveau des réserves techniques à constituer dépendent du système de financement du régime de retraite et varient selon qu'il s'agisse d'un système en répartition ou d'un système mixte. À ce propos, deux situations peuvent être relevées :

- Des régimes de retraite où les réserves mathématiques sont intégrales à travers la couverture des pensions des bénéficiaires. Cette couverture est réalisée par le RCAR, en plus des rentes de capitalisation gérées par les sociétés d'assurances dans le cadre du régime CIMR (Caisse Interprofessionnelle Marocaine des Retraites) qui était un système mixte avant la réforme de 2003;
- Des régimes de retraite qui ont constitué une réserve de prévoyance exprimée, en général, en un certain nombre d'années d'allocations (CNSS, CMR et CIMR). Ces réserves de prévoyance ne couvrent, cependant, pas l'intégralité des engagements. Elles sont destinées simplement à assurer une certaine stabilité au régime.

La situation des régimes internes est là encore toute particulière, dans la mesure où contrairement aux régimes de base, où les réserves destinées à couvrir intégralement ou partiellement les engagements viagers sont réglementés, aucune règle générale n'est imposée quant à la méthode de calcul de ces réserves.

7.2.1.4 Politiques de placement et de couverture des réserves

À ce niveau, il convient de préciser qu'en l'absence de dispositions communes fixant les modalités de couverture des réserves techniques constituées à l'instar de ce qui est pratiqué dans le secteur des assurances, les régimes effectuent des placements en représentation des réserves sur la base soit :

- D'une libre décision du conseil d'administration (CIMR).
- D'une simple obligation de dépôt auprès d'un organisme financier spécialisé (CNSS).
- D'une énumération d'une liste de placements autorisés (RCAR).
- D'une fixation de quotas par type de placement (CMR) qui prend en considération les règles de sécurité admises en la matière.

Pour les régimes internes qui disposent de réserves, la couverture est assurée soit par des titres placés au nom du régime (ONE), soit par des créances constatées sur l'établissement public mère en contrepartie d'un taux de rémunération garanti (OCP).

7.2.1.5 Absence d'un plan comptable spécifique au secteur de la retraite

Nous constatons que le secteur souffre de l'absence d'un plan comptable conforme aux règles de régularité, de sécurité et de transparence communément admises en la matière. À cet égard, il convient de citer les deux arrêtés du Ministre de l'économie et des finances relatifs à l'organisation comptable et financière de la CMR et de la CNSS (établissements publics) qui déterminent les règles que ces deux institutions doivent respecter en la matière, en particulier l'adoption du nouveau plan comptable et le recours à des audits externes.

Nous remarquons, à ce titre, que le RCAR et la CIMR ont mis en place des plans comptables inspirés du nouveau plan et qui prennent en considération les spécificités des régimes que ces deux organismes ont la charge de gérer. À cet égard, la situation des régimes internes est particulière, dans la mesure où ces régimes ne disposent pas d'une autonomie juridique par rapport aux établissements au sein desquels ils ont été créés.

Toutefois, ce dispositif comptable, doit être complété par des études et des bilans actuariels d'une manière périodique et de façon approfondie. Selon les propos de M. Yahyaoui (Directeur de la DAPS), nous soulignons qu'une commission spécialisée se penche actuellement sur la mise en place d'un plan comptable propre à l'activité de la retraite.

7.2.1.6 Insuffisance du contrôle

Nous relevons que les pouvoirs publics n'exercent à ce jour qu'un contrôle financier sur les établissements publics par l'intermédiaire des contrôleurs financiers et des agents comptables relevant de la direction des entreprises publiques et de la privatisation (Ministère des Finances).

La nature de ce contrôle doit cependant être modernisée et surtout complétée pour prendre en considération la spécificité des engagements des régimes de retraite qui, par essence, portent sur des opérations à long terme de façon à ce que ce contrôle dépasse le côté administratif pour traiter l'aspect technique¹⁰. Le seul qui soit indispensable à la pérennité et la viabilité de ces régimes.

7.2.1.7 Coordination des régimes de retraite

La loi de coordination des régimes de prévoyance sociale, adoptée en 1993, constitue incontestablement une avancée importante en matière de sauvegarde des droits des affiliés dans la mesure où l'ensemble des périodes d'affiliation passées auprès des différents régimes est pris en considération pour l'ouverture de droit à pension.

¹⁰ Ce type de contrôle porte principalement sur le respect par les organismes gestionnaires des lois régissant les réserves techniques ainsi que les moyens légaux d'en faire le calcul. Il permet aux pouvoirs publics de procéder à la vérification des investissements des fonds. A cet effet, les organismes gestionnaires sont tenus de produire à l'administration tous états, comptes rendus, tableaux ou documents de nature à permettre de contrôler la situation financière, l'émission et le recouvrement des cotisations, le règlement des dossiers, la constitution et la représentation des réserves.

En effet, et compte tenu des transformations du marché du travail et la recherche d'une mobilité plus grande entre les différents secteurs publics et privés, cette loi constitue un premier jalon dans cette voie.

Toutefois, et face à l'incohérence des réglementations régissant les régimes de retraite, l'application de cette loi se trouve limitée uniquement à une loi de totalisation de la durée des affiliations passées auprès des différents régimes, au lieu de son objectif majeur qui est la coordination des régimes de retraite.

Les intervenants insistent sur le fait que cette loi doit être complétée d'une meilleure articulation entre les régimes pour la prise en charge du risque invalidité-décès et pour trancher sur les transferts entre le RCAR et la CMR en cas de titularisation d'une part et par la prise de textes d'application d'autre part. Les efforts entrepris dans ce cadre doivent être poursuivis en vue d'une meilleure harmonisation des dispositions régissant chacun des régimes et de la mise en place d'un guichet unique qui prendrait en charge la liquidation de l'ensemble des droits constitués auprès des différents régimes, le paiement de cette pension ainsi que le suivi du dossier pour la réversion.

Enfin, une coordination entre les régimes de base et les régimes complémentaires reste à mettre en place en particulier pour ce qui concerne la CNSS et la CIMR.

Nous retenons des différentes interventions, qu'il faut réformer d'abord les structures organisationnelles et de gestion, auditer afin de disséquer les problèmes de la gouvernance, trouver les failles dans la gestion, déccler les gaspillages et les manques à gagner, moderniser les systèmes de gestion financière et des compétences. Ce n'est pas seulement les calculs actuariels qu'il faut pour pérenniser les systèmes de retraite au Maroc. Les responsables interrogés demandent en outre d'aller au-delà des chiffres et chercher un minimum de qualité et d'efficacité. Ils sont

aussi unanimes à reconnaître que seule une réforme globale peut asseoir un système plus solide.

7.2.2 Les scénarios de réforme

Nos interrogés ont proposé plusieurs voies de réforme indépendamment de leurs idéologies et leur expérience en matière de retraite. Nous discutons dans cette partie chacune des possibilités et propositions que nous qualifions de scénarios.

7.2.2.1 Réformes paramétriques du système actuel (*Scenario A*)

7.2.2.1.1 Description du scénario

Compte tenu d'une démographie croissante et d'une certaine générosité des régimes, le statu quo apparaît comme intenable. Le gouvernement propose de nombreuses possibilités de réforme « paramétriques » qui, sans remettre en cause la structure du système, permettent de rapprocher les prestations des cotisations et donc de limiter le déficit.

Les plus classiques de ces mesures sont :

- L'augmentation de l'âge de la retraite.
- La modification des règles d'indexation des pensions.
- L'augmentation du nombre de salaires de référence dans la définition du salaire de base.
- La modification des taux d'annuité ou de la valeur du point.
- L'augmentation de la durée de stage ou de la durée minimale de cotisation.

- Le changement des règles d'anticipation, de prorogation, de réversion...

Ces réformes ne sont pas indépendantes les unes des autres. Par exemple, une réforme peut ne pas avoir d'impact dans le long terme, mais être bénéfique instantanément. Elle pourra alors permettre la mise en place de réformes de long terme.

7.2.2.1.2 Les différentes réformes paramétriques

Mentionnons néanmoins à ce stade que les réformes paramétriques sont nombreuses et que leurs modalités d'application peuvent être très diverses :

- Une réforme peut s'appliquer immédiatement à toute nouvelle liquidation ou ne s'appliquer que graduellement sur un intervalle de temps.
- Une réforme peut s'appliquer uniquement aux futurs retraités ou concerner aussi, rétroactivement, les pensions déjà liquidées.
- Si une réforme ne s'applique qu'aux futures retraites, elle peut impacter l'ensemble des droits acquis ou ne concerner que les droits acquis postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi.

L'indexation des pensions des régimes marocains est à l'heure actuelle très hétérogène en opposant :

- D'une part, la CMR et la CNSS pour lesquelles la revalorisation passée a été faible (de l'ordre du tiers de l'inflation).
- D'autre part, les régimes internes et le RCAR, pour lesquels la revalorisation est calée sur les salaires bruts.

Il semble souhaitable d'homogénéiser la politique de revalorisation des pensions, extrêmement variable selon les régimes. Par ailleurs, une indexation sur les salaires nets répond le mieux à l'objectif de lissage du niveau de vie pendant toute la retraite. Cependant ce type d'indexation est techniquement plus difficile à mettre en place, qu'une indexation sur l'inflation par exemple, car il nécessite des bases de données très précises quant à la population des cotisants.

Il correspond, d'autre part, à la mise en place d'une contrainte forte pour les régimes, quand ceux-ci doivent pouvoir disposer d'une certaine souplesse dans la gestion de leurs équilibres. Cette revalorisation pourra s'accompagner, en fonction de l'évolution de la croissance, de coups de pouce ponctuels.

A – Augmentation de l'âge de la retraite

L'augmentation de l'âge de la retraite est une mesure puissante de réforme des régimes car elle produit a priori, trois effets mécaniques dont le solde est généralement très positif pour les régimes :

- Elle permet de diminuer les prestations, puisque celles-ci commencent plus tard.
- Elle permet par ailleurs d'augmenter les recettes.
- Elle revient à distribuer davantage de droits (puisque les individus cotisent plus longtemps).

Lorsque le régime est actuariellement équilibré, ce dernier effet est compensé par l'augmentation des cotisations. Mais dans le cadre actuel de la CMR et de la CNSS, il est clair que ce deuxième effet est actuellement négatif, puisque ces régimes accordent des droits en contrepartie de cotisations actuariellement insuffisantes. Une

augmentation de l'âge de la retraite sera donc d'autant plus bénéfique qu'elle s'accompagnera d'autres mesures visant à équilibrer le système.

L'augmentation de l'âge de la retraite est une mesure qui entre en parfaite cohérence, avec les évolutions de la mortalité et l'allongement de la durée de la vie. Elle constitue une réponse simple, juste et efficace à l'évolution démographique de fond qui touche positivement le monde d'aujourd'hui, mais pèse sur les régimes de retraite. Cette solution est rejetée par nos intervenants.

B – Taux d'annuité

Diminuer le taux d'annuité revient à considérer que les droits s'acquièrent moins vite ou, symétriquement, qu'il faut payer plus cher pour avoir sa retraite. Il s'agit de la réforme « mécanique » par excellence, dont les conséquences sont les plus directes : le passage d'un taux d'annuité de 3 % à 1,5 %, par exemple, divise automatiquement les taux de remplacement de long terme par deux.

Deux modalités de mise en oeuvre existent :

- La première, que l'on qualifiera d'application naturelle, consiste à appliquer la mesure sur les futures liquidations uniquement.
- La seconde modalité, plus favorable aux actifs, consiste à n'appliquer la mesure que sur les droits acquis postérieurement à la réforme (seuls les taux des années futures sont modifiés).

Dans le cas marocain, cette piste est d'autant plus intéressante que la générosité des régimes se manifeste notamment, sur le critère du taux d'annuité.

7.2.2.1.3 *Commentaires sur le scénario A*

Ce scénario mérite deux commentaires. Le premier est que ces réformes s'opposent aux réformes systémiques ou institutionnelles, lesquelles changent la nature même du fonctionnement des régimes. Ainsi, par construction, une réforme paramétrique ne peut s'attaquer à des problèmes liés à la structure même des régimes.

Le fait qu'une partie importante du problème soit liée à l'existence de régimes de retraite à prestations définies peu contributifs ne peut donc être réglé par une réforme paramétrique. De même, les effets contre-incitatifs ou les effets pervers de certains régimes ne sont guère réglés par ce type de réforme. Or, la problématique marocaine connaît de nombreux dysfonctionnements de cette nature, et l'on ne pourra manquer de voir là une première faiblesse de la réforme paramétrique.

A contrario, une « bonne » réforme des régimes de retraite devra chercher à donner de la souplesse dans le système, afin d'éviter que le financement des prestations ne constitue un prélèvement totalement déconnecté de la croissance : l'idéal est un système pouvant modérer sa ponction sur les salaires en période de ralentissement et bénéficier de la croissance lorsque celle-ci se présente.

Le second commentaire essentiel est que derrière les réformes paramétriques se cache souvent une diminution des prestations. L'allongement de la durée de stage, le recul de l'âge de la retraite, la réduction des annuités ou de la réversion sont en fait des façons différentes de réduire la générosité des régimes. De ce point de vue, la réforme paramétrique peut être efficace dans le cas du Maroc.

Pour résumer, la réforme paramétrique est efficace pour adapter la générosité des régimes à la réalité économique du pays, mais guère pour lutter contre les faiblesses structurelles des régimes.

7.2.2.2 Réformes Paramétriques après regroupement de certains régimes (Scénario B)

7.2.2.2.1 Description du scénario

Ce scénario vise le regroupement de l'ensemble des salariés du secteur public au sein d'un même régime sachant qu'actuellement le régime du RCAR et celui des pensions civiles se partagent la couverture de la majorité de ce personnel et fonctionnent selon des règles très différentes.

De même, le personnel des établissements publics disposant d'une caisse interne sera intégré dans ce même groupe. Par ailleurs, le personnel des établissements publics adhérant actuellement à la CIMR ou à la CNSS sera intégré dans le groupe des salariés du secteur public.

Après le regroupement du personnel du secteur public, il s'agit d'analyser, tout d'abord, l'évolution de ce groupe ainsi que celle de la CNSS sans aucune mesure de redressement. Par la suite, il sera procédé à l'évaluation de l'impact de la modification de certains paramètres sur l'équilibre de ces deux nouveaux régimes.

7.2.2.2.2 Réformes facilitées

Il en va différemment, si la fusion est l'occasion d'une révision complète des modalités de fonctionnement des régimes, en profitant de l'opportunité que peut créer l'opération de rapprochement. Ce type de fusion vertueuse se produit lorsque le nouveau régime résultant de la fusion dispose de paramètres calés sur ceux du régime fusionné le plus raisonnable.

Le processus d'intégration des régimes spéciaux dans le RCAR est une excellente illustration de cette vertu. À titre d'exemple, la base de calcul repose sur l'ensemble

des salaires pour le RCAR ; quant aux autres régimes publics, seuls les derniers salaires sont pris en compte.

En intégrant le RCAR, les entreprises publiques vont donc procéder implicitement à une réforme vertueuse de leurs conditions de retraite, en profitant des vertus du RCAR.

7.2.2.2.3 Une réforme favorisant des régimes au détriment d'autres régimes

Une fusion des régimes dans un ensemble public, dans le cas marocain, revient directement à favoriser certains régimes, au détriment d'autres. Deux aspects découlent de cette affirmation :

Un premier aspect se situe au niveau de la répartition dans le temps de la générosité des régimes. Typiquement, le RCAR est peu généreux quant à la constitution de la première pension (taux d'annuité de 2%, base de calcul assise sur l'ensemble des salaires) et généreux quant à la revalorisation (assise sur les salaires).

La forte revalorisation du RCAR est la contrepartie du faible niveau de la pension de départ. La CMR présente une situation exactement opposée : première pension très généreuse (taux d'annuité de 2,5 %, base de calcul assise sur le dernier salaire) et une revalorisation faible, indexée en pratique sur le tiers de l'inflation. À ce phénomène s'ajoute bien sûr le fait que le salaire moyen du RCAR est beaucoup plus faible que le salaire moyen CMR. La générosité ne se situant pas au même niveau dans le temps, un premier problème d'équité entre régimes se pose.

Le second aspect est le plus important : fusionner les régimes en l'état revient à se servir de la politique vertueuse de régimes ayant constitué de fortes réserves pour

apurer les comptes des régimes moins prudents. Le régime le plus pénalisé en l'état est évidemment le RCAR, fonctionnant pratiquement en capitalisation.

7.2.2.2.4 Une mutualisation des risques

Une fusion peut aussi être l'occasion de s'affranchir d'une faible assise démographique, qui rend de fait impossible un système en répartition. Les régimes internes sont évidemment dans ce cas, et il est tout à fait remarquable que ce vice originel n'ait pas été vu lors de la mise en place de ces régimes.

7.2.2.2.5 Commentaire

Ce commentaire souligne l'incohérence de comportement de ces régimes, qui ont refusé d'intégrer un régime général au motif qu'ils offraient une générosité supérieure, mais se voient aujourd'hui contraints de faire appel à la solidarité générale, puisqu'ils ne peuvent plus soutenir leur générosité par leur faible assise démographique.

Ce scénario, comme le précédent, vise la recherche de l'équilibre par la modification de tout ou partie des paramètres de fonctionnement des régimes de retraite, mais il repose aussi sur l'idée que les régimes pourraient, à plus ou moins long terme, converger et probablement se rapprocher, soit en étant réunis au sein d'une même caisse, soit en fusionnant purement et simplement.

7.2.2.2.6 Conclusion

Nous proposons à ce niveau deux conclusions. La première conclusion de ce scénario est qu'une réforme paramétrique raisonnable (c'est-à-dire acceptable politiquement) permettrait de résoudre une partie importante du problème, en

limitant la hausse à venir des taux de cotisation et en préservant ainsi la compétitivité de l'économie marocaine.

La seconde conclusion est qu'il est difficile de demander à la réforme paramétrique de prendre en charge l'intégralité du problème, car cela conduit à une réforme relativement violente. Ces conclusions inspirent deux commentaires immédiats :

- Parce qu'elles sont douloureuses, **ces mesures doivent être prises très rapidement**, avant que la générosité des régimes ne soit encore pleinement exprimée dans les taux de remplacement. Toute attente se traduira par un effort encore plus douloureux et une opposition encore plus affirmée.
- Le reparamétrage des régimes à un niveau soutenable financièrement aura comme conséquence heureuse de pouvoir entreprendre une vaste politique d'extension de la couverture, aujourd'hui très faible. Cette extension qui est impossible dans le contexte actuel – elle générerait des droits explosifs à moyen et long termes – sera demain non seulement possible mais même souhaitable, lorsque les régimes seront devenus actuariellement équilibrés.

Les réformes paramétriques sont rejetées par certains de nos interviewés, même ceux qui militent pour préserver la solidarité sociale entre les générations. Nos intervenants mettent l'accent sur le troisième scénario que nous discuterons dans la partie qui suit.

À ce niveau, les propos divergent sur la nature de cette dose de capitalisation, un pôle pour une capitalisation complémentaire partielle, un autre pour une capitalisation importante obligatoire dans le cadre d'un système mixte, voir un système à multiples piliers.

7.2.2.3 Réformes Structurelles (Système mixte : Scénario C)

Cette piste de réforme reste la plus répondue dans les propos de nos interviewés. L'idée est de sortir du cadre de la répartition et d'analyser dans quelle mesure les régimes par capitalisation peuvent apporter une solution.

7.2.2.3.1 Description du scénario

Ce scénario est envisagé, aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé, la transition vers un système à deux piliers obligatoires dont le fonctionnement se fait selon les modes suivants :

- Un premier pilier (de base) à prestations définies fonctionnant en répartition.
- Un deuxième pilier à cotisations définies fonctionnant en capitalisation ou en répartition.

Pour ce qui se rapporte à la gestion en capitalisation de ce deuxième pilier, l'objectif recherché est d'instituer un système de comptes individuels alimentés par des cotisations ainsi que par les revenus qu'ils génèrent. Ces comptes seront transformés en rentes viagères lors du départ à la retraite.

Cependant, et eu égard au coût de l'introduction d'un deuxième pilier à cotisations définies entièrement capitalisé, un autre mode de financement de ce deuxième pilier à travers la répartition a été envisagé sous forme de comptes individuels virtuels (Suède).

Pour mieux comprendre ce dernier scénario, nous nous référons aux expériences étrangères choisies au début de notre recherche et en fin de compte nous nous inspirons du modèle que nous jugerons susceptible d'ouvrir de nouvelles

perspectives au système de retraite marocain, eu égard à son degré de maturité et des points forts qu'il présente.

7.2.2.3.2 Les expériences étrangères

Plusieurs pays ont choisi de réformer leur régime de retraite en combinant les deux systèmes répartition et capitalisation. La Suède et le Canada constituent deux expériences enrichissantes tant du point de vue de la dose de capitalisation mise en place que du processus de réforme utilisé.

7.2.2.3.2.1 Suède : dose de capitalisation partielle et obligatoire

Pour faire face à ces déséquilibres, la Suède a établi un consensus autour d'un projet réalisant une refonte complète du régime. Celui-ci allait passer d'un régime par répartition à prestations définies à un régime mixte combinant répartition à cotisations définies et capitalisation.

Ce consensus a été réalisé en réunissant les différents intervenants de la scène politique afin de constituer une commission de réforme, et donc de pouvoir proposer une réforme indépendamment de tout contexte politique défavorable (alternance, cohabitation...).

La commission retraite s'est fixée les objectifs suivants :

- Offrir une pension raisonnable à toutes les personnes et ce, peu importe leur parcours (interruption volontaire ou involontaire de carrière...).

- Établir une certaine équité avec des pensions correspondant à la somme actualisée des cotisations, et éviter les biais dus aux carrières ascendantes.
- Assurer une redistribution transparente des cotisations.
- Maintenir la stabilité du régime face aux deux paramètres exogènes
les plus influents : l'évolution de la démographie (évolution de l'espérance de vie) et l'évolution macroéconomique du pays (taux de croissance des salaires, croissance du PIB).

Il s'agit donc d'une réforme complète du système par répartition, avec une introduction de la capitalisation. Le nouveau régime a été mis en place en 2000, marquant le début d'une période de transition de 15 ans qui va accompagner la fin de l'ancien régime et la montée en charge des nouvelles règles de calcul des droits.

A – Bilan

Ce nouveau système peut apparaître comme plus souple, avec des paramètres qui peuvent être facilement modifiés. Il s'agit aussi d'inciter les actifs à prolonger leur activité, car le recul de l'âge de départ constitue la principale source d'économie du système par répartition.

Par ailleurs, différents processus de redistribution des richesses ont été mis en place, avec en particulier le minimum vieillesse (revalorisé à la hausse dans le nouveau régime) et la validation gratuite de périodes d'inactivité.

Ce système permet enfin une redistribution globale des richesses, avec le lissage des effets de l'augmentation de l'espérance de vie, la possibilité de cumuler un travail à

temps partiel et une retraite partielle, et la prise en compte actuarielle de ce report partiel pour la valeur du point.

Le système de retraite mis en place doit permettre de moduler l'activité tout en repoussant la date de départ. Une transition progressive est préférable, et la durée de transition sera plus ou moins longue en fonction de l'urgence des réformes.

La réforme prend en compte les différents paramètres (diminution de la croissance et augmentation de l'espérance de vie), pour régler la générosité du régime en fonction de ses capacités.

B – Commentaire

Cette réforme constitue vraisemblablement la réforme la plus adéquate pour le Maroc pour faciliter la transition vers un système mixte. Un taux obligatoire en capitalisation relativement faible, comme l'a fixé la Suède, permettrait une transition assez souple d'un régime unique vers un régime mixte. Elle permettra de plus une adhésion plus facile auprès de la population que dans le cas d'une transition brutale entre les deux régimes.

Si une telle mise en place devait voir le jour au Maroc, il resterait ensuite à décider à la fois du mode de placement des sommes capitalisées ainsi que des mécanismes de mutualisation.

Ce système est l'un des plus performants en terme de mutualisation ; il permet de :

- Mutualiser la probabilité de survie entre deux individus d'un même âge.

- Prendre en compte l'évolution de l'espérance de vie pour chaque génération.
- Diminuer le coût de la gestion financière.
- Mutualiser les rendements financiers intergénérationnels.

L'un des éléments, qui peut selon les points de vue se révéler tantôt un avantage ou un désavantage, réside dans l'absence de choix individuel du type d'investissements. Au Maroc, on pourra cependant préférer, dans un premier temps, une gestion financière centralisée pour optimiser le type de placement.

Le choix de la Suède a laissé davantage de liberté à l'individu : l'allocation d'actif est laissée à la responsabilité du salarié. Le montant de la pension par capitalisation dépend alors de la stratégie adoptée tout au long de la vie, et deux personnes ayant eu une capacité d'épargne identique peuvent alors disposer d'un niveau de rente différent. La bonne gestion individuelle de cette épargne nécessite donc une bonne connaissance des couples rendement-risque.

7.2.2.3.2.2 Canada : dose de capitalisation importante

Créé en 1966 et géré par le gouvernement canadien, le Régime de Pensions du Canada est initialement un système par répartition. Ce choix se justifie tout à fait dans les conditions économiques et démographiques de l'époque. En effet, une croissance rapide de la productivité et de la main-d'œuvre ainsi que des taux d'intérêt bas donnent toute sa pertinence à la répartition.

Cependant, ces conditions favorables sont loin de s'être maintenues au fil du temps, et le Canada fait face aux mêmes types de difficultés que les autres pays occidentaux : augmentation de la longévité, déficit des naissances, ralentissement de la croissance économique...

7.2.2.3.2.3 *Bilan*

A – Les points maintenus

Certaines choses sont restées en l'état. L'âge légal de la retraite, 65 ans, n'a pas changé, de même que l'âge à partir duquel une retraite anticipée est possible (60 ans) et l'âge jusqu'auquel il est possible de continuer à travailler en cotisant pour sa retraite (70 ans). Les bonus liés respectivement aux retraites tardives et aux retraites anticipées sont maintenus.

Le principe d'indexation des prestations à l'inflation a été sauvegardé. L'exemption de contributions sur les 3 500 premiers dollars canadiens de revenus annuels est maintenue et le plafond de revenus donnant droit à une pension du RPC continue d'être indexé aux salaires.

Le gel de l'exemption annuelle de contributions à un niveau de 3 500 dollars canadiens n'est pas sans conséquences. L'exemption annuelle de contributions stipule qu'aucune cotisation n'est versée sur les premiers 3 500 dollars canadiens de revenus bien que les prestations soient versées sur la totalité des revenus. En proportion, cette disposition favorise davantage les bas salaires.

Cependant, elle a pour conséquence que les personnes, dont le revenu est inférieur à ce montant, ne sont pas couvertes par le RPC (leur principale source de revenu à la retraite étant la SV et le SRG). Le cours normal des choses aurait été que cette exemption continue d'être indexée aux salaires afin que l'avantage d'une telle exemption soit équitable entre les générations.

A contrario, l'esprit de la réforme qui consiste à créer des conditions moins favorables pour le niveau des prestations du régime public aurait pu dicter une

réduction voire une suppression de cet avantage. La poire a été en quelque sorte coupée en deux. Le maintien de l'exemption sur les premiers 3 500 dollars canadiens de revenus annuels constitue un avantage particulièrement précieux pour les bas salaires, même si le niveau en est gelé. Implicitement, plus de personnes (en particulier les temps partiels) seront couvertes par le RPC.

B – Les caractéristiques du régime canadien

Trois lignes directrices guident la réforme de 1998 :

- La pleine capitalisation du RPC.
- Une nouvelle politique d'investissement destinée à augmenter les rendements.
- Une diminution des coûts d'administration et un nouveau calcul des prestations.

La part croissante de la capitalisation dans le système de financement est le point majeur de la réforme. Cet objectif est parmi les plus ambitieux et les plus favorables à la capitalisation parmi les systèmes publics.

Il est soutenu par une augmentation des taux de contribution. Dans un souci d'équité intergénérationnelle, le Canada a choisi de fixer un taux de contribution plus élevé afin que les générations futures n'aient pas à le faire. L'argument d'équité est en effet souligné plusieurs fois dans le papier d'information pour la consultation sur le RPC (1996).

C – Commentaire

Le cas du Canada est typique et se caractérise par une forte volonté politique de privilégier un système à deux piliers avec un premier pilier par répartition minimaliste et un second pilier par capitalisation. La transition s'est effectuée par la persistance d'un choix entre le régime par capitalisation en un régime transitoire en répartition.

Ce régime transitoire était, bien entendu, tout à fait nécessaire pour effectuer un lissage des prestations entre l'ancien et le nouveau régime. Son financement est, bien entendu, problématique puisqu'il requiert de payer des prestations sans cotisations en contrepartie.

La situation du Maroc est avantageuse pour effectuer une transition vers ce type de régime à deux piliers : la couverture est relativement faible, et les cotisations latentes des nouveaux actifs pourraient servir à financer à la fois un minimum de pension pour toutes les personnes ayant cotisé. La transition avec le paiement des retraites actuelles et une capitalisation partielle.

7.2.2.4 Conclusion sur les deux expériences

Que retenir de ces expériences et quelle expérience retenir ? Une mise en place facultative de capitalisation nécessite l'accompagnement de fortes incitations, fiscales en particulier. Introduire un deuxième pilier de capitalisation obligatoire, comme en Suède, peut donc être préférable. Au Maroc, le déséquilibre du régime n'est pas encore imminent et peut sans doute permettre une mise en place obligatoire sans trop défavoriser les actifs d'aujourd'hui (coût de la transition).

Dans une optique sociale, le système de retraite marocain tel qu'il fonctionne aujourd'hui, souffre d'une grande faiblesse dans la mesure où il est extrêmement rigide dans une économie très volatile.

La rigidité du système se mesure au fait que les pensions des retraités se calculent sur la base de paramètres pouvant dater de plusieurs années voire décennies (les fameuses annuités). De son côté, l'économie marocaine, encore marquée par le poids de l'agriculture, subit les aléas climatiques.

Ce hiatus entre la rigidité d'un système et la volatilité de l'économie qui le finance conduit à accentuer un Maroc à deux vitesses : celui des retraités, minoritaires mais assurés de percevoir une retraite confortable, régulière et garantie d'un côté et, de l'autre, un Maroc laborieux dont les revenus peuvent varier du simple au double en fonction de la pluviométrie. Cette dimension sociale nous semble devoir être prise en compte à court terme, en insufflant dans le système actuel la souplesse qui lui fait défaut.

La dernière conclusion est la symétrique d'un constat : le problème venant d'une générosité inconsidérée, car il est incontestable que la solution devra passer par un redimensionnement des droits, y compris sans doute des droits passés. Plus la réforme sera rapide, plus ce redimensionnement pourra être limité. Le bon sens suggère ici de donner aux marocains toutes les armes pour s'adapter à cette évolution de leurs retraites, en créant, parallèlement à une répartition renforcée, un étage facultatif par capitalisation.

Le système ainsi créé offrira la garantie d'une diversification dans ses modalités de financement. Or, pour le long terme nous concluons que toute réforme du système marocain peut être similaire à celle du modèle canadien.

En guise de conclusion, le modèle de retraite canadien présente plusieurs caractéristiques et s'avère plus adaptable au cas marocain. Dans le chapitre qui suit nous présenterons les principales contributions du système canadien et les meilleures pratiques à adopter au système marocain.

CHAPITRE VIII

ENSEIGNEMENTS DU SYSTÈME CANADIEN POUR LE MAROC

Le but de ce chapitre est de présenter les enseignements que nous avons pu retirer de l'expérience canadienne. Nous exposerons dans un premier temps les différences entre les deux systèmes, pour présenter dans un deuxième temps nos recommandations et propositions de réforme.

8.1 *DIFFÉRENCES FONDAMENTALES*

Avant de tirer les leçons de l'exemple canadien pour les adapter au cas marocain, il n'est pas inutile de rappeler les différences fondamentales entre les systèmes des deux pays. L'esprit est radicalement différent. En effet, alors que le système marocain vise la prise en charge de toutes les catégories de population, le Canada lutte principalement contre l'appauvrissement des personnes âgées. Ensuite, le système marocain est basé sur une structure hétérogène reflétant la pluralité des situations alors que le Canada fonde son système de retraite sur une pension forfaitaire universelle.

Enfin, le système marocain semble fortement guidé par une volonté politique – qui donne la priorité à un modèle historiquement bien ancré qu'est la répartition – alors que les canadiens ont une attitude plus pragmatique qui consiste à adapter leur

système en fonction des prévisions actuarielles en mettant l'équilibre du système au centre des réformes. Par conséquent, le Canada a pris bien de l'avance sur le Maroc d'où l'intérêt de tirer les conséquences de cette expérience.

8.1.1 Atteindre l'équilibre des régimes

L'équilibre des régimes de base a été abordé de manière rapide au Canada et la voie choisie a consisté à augmenter le taux de cotisation. Cette mesure a été possible au Canada parce que les taux sont historiquement très bas (5,85% en 1995) et parce que la hausse a été présentée avec beaucoup de précaution. Au final, le taux définitif de contribution a été fixé à 9,9%. De plus, l'équité intergénérationnelle a été fortement mise en avant. Or, prendre aujourd'hui des mesures qui ne pénalisent pas les générations futures est une garantie de pérennité du système.

Les canadiens ont visiblement accepté cet effort à court terme pour ne pas courir le risque de voir remis en cause le système sur lequel repose leur sécurité financière à la retraite. Au Maroc, la hausse des cotisations a toujours été écartée comme s'il existait un seuil maximal à ne pas dépasser. La méfiance des pouvoirs publics au Maroc par rapport à la capacité du système à assurer les prestations futures est un autre facteur explicatif du non recours aux hausses de cotisations.

8.1.2 Incitation au départ tardif

Sur la question de la durée d'exercice, le Maroc peut s'inspirer du modèle canadien. Où, il est en effet possible depuis plusieurs années de commencer à toucher une pension tout en continuant à exercer une activité professionnelle, bien souvent à temps partiel.

8.1.3 Pleine capitalisation du régime de base

La question de la capitalisation du régime de base s'éclaire également à la lumière d'une analyse comparée. Au Canada, la pleine capitalisation du RPC a bien fonctionné. Les objectifs ont été atteints et le régime est solide. Cependant, l'expérience canadienne montre que même un fonds de cette ampleur, qui peut fortement diversifier son portefeuille, n'est pas à l'abri d'une chute des rendements. Le Canada a subi de plein fouet l'éclatement de la bulle spéculative et le RPC a enregistré des rendements négatifs entre 1998 et 2003.

Au Maroc, capitaliser à court ou moyen terme le régime public serait à notre sens malvenu. Une capitalisation du régime public n'aurait pas remédié à ce problème puisqu'un fonds public pour les retraites est principalement investi en titres obligataires, on ne s'étonnera donc guère du relatif échec de la caisse marocaine des retraites (CMR).

À défaut de capitaliser le régime public, nous pensons que le Maroc doit laisser la place à la capitalisation par le biais de l'épargne-retraite individuelle. Comme transition, Cette solution nous paraît judicieuse pour deux raisons. D'une part, pour reprendre l'idée de Blanchet (1998), l'épargne-retraite permet de contourner une éventuelle résistance aux prélèvements obligatoires des générations futures. D'autres part parce que cette mesure est susceptible d'être bien acceptée par la population. Les marocains présentent une sorte de paradoxe : idéologiquement, ils sont contre la capitalisation de leur système de retraite mais individuellement, ils estiment devoir récupérer ce qu'ils ont versé.

8.2 RECOMMANDATIONS

Nous concluons que la conception de la réforme doit tenir compte de plusieurs aspects, notamment :

8.2.1 Principes directeurs

Le projet de la réforme du secteur de la retraite doit vérifier les conditions suivantes :

- Assurer la viabilité et la pérennité du système.
- Tenir compte des capacités de financement des employeurs eu égard aux contraintes des autres charges sociales (accidents du travail, assurance maladie...) et de la sauvegarde de leur compétitivité (ouverture à l'extérieur et accords de libre échange).
- Tenir compte de la capacité contributive des salariés pour sauvegarder le pouvoir d'achat de cette population ; dans ce contexte, le taux de cotisation global (salarial et patronal) doit être compatible avec les capacités économiques du pays.
- Assurer des taux de remplacement nets aptes à sauvegarder les niveaux de vie après la période d'activité sans menacer la viabilité du système.
- Assurer des pensions minimums (en application du principe de solidarité et pour assurer un niveau de vie décent pour tous, il est impératif d'instaurer une pension minimale).
- Assurer une redistribution transparente et équitable.
- Assurer un rôle déterminant de l'État.
- Assurer la participation permanente des partenaires sociaux pour la réussite du système.
- Assurer une gestion rigoureuse et transparente du système des retraites.

8.2.2 Normes et contraintes à respecter

Les normes techniques de base pour la viabilité du système doivent être respectées, notamment :

- Le lien actuariel entre le taux de remplacement et le taux de cotisation. Ainsi, la fixation du niveau de l'un de ces deux paramètres déterminera le niveau du deuxième. Dans ce même sens, la fixation des taux de cotisation maximum ou des taux de remplacements plafonds doit également respecter cette contrainte: si le taux de cotisation est fixé, le taux de remplacement qui assure l'équilibre sera déterminé. Inversement, pour un taux de remplacement fixé, les études devraient évaluer le niveau de cotisation d'équilibre.
- Le coût et les mécanismes de financement de toute autre prestation ou subvention implicite autres que la prestation retraite doivent être indiqués de manière explicite.

De plus, les considérations suivantes sont à respecter :

8.2.2.1 *Pour les régimes à prestations définies et cotisations définies en répartition*

- Le calcul des pensions sur la base du salaire moyen de carrière revalorisé.
- Prévoir des mécanismes de mise à la retraite anticipée ou prorogée qui garantissent la neutralité actuarielle et l'équité.
- La revalorisation automatique annuelle des pensions.
- L'institution d'une pension minimum qui prend le SMIG comme base de calcul et d'indexation. Le financement du différentiel entre les droits

acquis et cette pension minimum doit être assuré par un financement spécifique.

8.2.2.2 Population cible et décompte des droits

En plus des principes énumérés ci-dessus, le projet de réforme du système de retraite au Maroc doit tenir compte des éléments suivants :

- La sauvegarde des droits déjà acquis à la date de la réforme par les retraités et les affiliés actuels (selon deux hypothèses : réforme applicable à la population actuelle ou à la population future).
- La convergence graduelle vers un système mixte.

8.2.3 Remarques générales

Un certain nombre d'éléments sont à prendre en considération :

- Les changements des paramètres sont à évaluer, mesure par mesure, et doivent être harmonisés et déboucher sur un des bouquets de mesures respectant les principes précités.
- L'élaboration de la réforme doit prendre en considération les contraintes de gestion des régimes.
- Les droits acquis doivent être définis avec précision (taux d'annuités, assiette de liquidation...).

Nous avons retenu de nos répondants qu'il faut élaborer un plan de mise en œuvre de la réforme qui prend en considération les limites du système actuel, notamment par :

- L'adaptation des systèmes d'information des régimes de retraite aux besoins de la réforme.
- L'élaboration d'une loi-cadre régissant tout le secteur de la retraite.
- L'harmonisation des différents textes avec les dispositions de la réforme et de la loi-cadre.
- L'élaboration d'un plan comptable spécifique.
- La mise en place des structures et des procédures de contrôle.
- L'extension de la couverture retraite.

Nous pensons aussi que le Maroc peut effectuer un passage de la situation actuelle au scénario B, avec une capitalisation complémentaire pour arriver ultérieurement au scénario C avec un système mixte et une capitalisation obligatoire. Nous résumons nos recommandations avec des mesures, inspirées du modèle canadien que nous jugeons raisonnables et plus crédibles :

- Une mesure paramétrique envisagée pour palier au futur problème de trésorerie est l'augmentation de l'âge de la retraite. Malgré le rejet de nos répondants et leur refus, cette solution reste raisonnable, nous proposons alors d'augmenter l'âge de la retraite de deux à trois ans tout en tenant compte de l'espérance de vie au Maroc.
- L'introduction obligatoire d'un système par capitalisation géré par des fonds de pension et de retraite publics et privés (pour le long terme).
- L'Introduction d'un système par capitalisation facultatif formant un régime complémentaire libre.
- les systèmes de retraite par capitalisation jouent un rôle important dans certains pays tel que le Canada. Une partie de cette épargne est destinée à financer la retraite. Elle est gérée par les fonds de pension. Ceci peut avoir une influence sur la bonne gestion de la retraite au Maroc en

fondant des fonds de pension et de retraite basés sur cette épargne financière qui transite sur la bourse.

- L'Introduction d'une capitalisation complémentaire à caractère optionnel et obligatoire (obligatoire pour les fonctionnaires et salariés et cadres aisés pour qui le salaire net dépasse un certain seuil).
- La nécessité d'un traitement fiscal avantageux pour les régimes de répartition et de capitalisation, lequel traitement devant être appliqué afin d'encourager les cotisants à souscrire aux plans individuels.
- La sécurisation des risques liés aux fonds de pension en intégrant les variables financières et macroéconomiques qui peuvent influencer sur le niveau du risque (volatilité des marchés des capitaux, inflation, chômage, etc.).

CHAPITRE IX

SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Conscients des limites de la recherche qualitative exploratoire, nous sommes confiants d'avoir suivi une démarche qui assure non seulement la qualité des résultats, mais aussi celle de l'analyse et de l'interprétation que nous en avons faites. Nous pensons que cette étude sera utile pour pousser l'exploration de la problématique, plus profondément à partir des connaissances que nous avons pu dégager. Il nous apparaît essentiel de revenir sur l'ensemble de notre étude afin d'identifier, les difficultés et les limites.

Pour atteindre cet objectif, nous proposons une réflexion critique sur les différents éléments de notre démarche de recherche et l'ensemble des connaissances acquises concernant les points suivants : notre posture méthodologique, les difficultés rencontrées, les limites et perspectives pour la pratique de recherche.

9.1 *SYNTHÈSE*

9.1.1 Posture méthodologique

Nous croyons que notre approche compréhensive et interprétative s'est révélée adéquate pour l'objectif que nous tentions d'atteindre, soit d'explorer une problématique dont on connaît peu de choses et qui demandait d'abord à être dé-

broussaillée pour ensuite être comprise. L'approche interprétative et compréhensive annonçait cependant une rédaction dense, sans doute parce qu'à titre qu'éclaireurs, nous pensions qu'il ne fallait rien laisser au hasard et qu'il fallait dégager le maximum des données recueillies.

Notre recherche s'est révélée exigeante. Il a fallu faire preuve d'une grande circonspection dans la réappropriation des données obtenues, par la voie d'entrevues semi-dirigées et l'analyse de la documentation, en vue de les réorganiser en thèmes émergents préétablis au niveau du cadre initial. Car pour les repérer, cela dépendait entièrement de notre perspicacité et de notre acuité d'analyse en tant que chercheur ainsi de notre habileté à départir l'essentiel de l'accessoire. Ce qui était ciblé était de ressortir les points de vue qui déterminent les visions et les orientations des interviewés, concernant la mise en œuvre d'un nouveau système de retraite. Il nous revenait donc la responsabilité de ne rien laisser échapper et de relire les verbatim, à multiples reprises, pour dégager une quantité de données satisfaisantes afin de nous aider à faire la lumière sur une problématique que nous jugeons complexe.

Nous sommes convaincus, que la méthode adoptée, a permis d'atteindre notre principale objectif. Celui de voir comment le Maroc pourrait réformer son système de retraite en tenant compte des points de vue des différents acteurs et parties prenantes de la société. Cependant, nous pensons qu'il pourrait être utile d'ajouter à cette recherche de nouvelles données obtenues par d'autres outils de collecte de données, de façon à présenter un tableau plus objectif de la situation, tel que promis par la triangulation des méthodes.

Les entrevues semi-directives ont très bien servi notre étude. Elles ont aidé à mieux comprendre et compléter certaines idées rencontrées dans notre revue de littérature. À partir de cette expérience, nous pouvons dire qu'il serait logique de poursuivre cette recherche en procédant par des entrevues avec plus de répondants qui repré-

sentent les retraités et les actifs. Ces derniers sont, à notre avis, les personnes les plus concernées. Toujours dans un objectif d'exploration, cela nous permettrait de pousser profondément les résultats obtenus au cours de cette recherche.

9.1.2 Difficultés et ajustements

À l'origine, cette recherche devait être une étude comparative des systèmes de retraites de trois pays (Canada, Maroc, Suède). Nous avions l'intention d'entretenir des entrevues avec les différents acteurs de deux des trois pays (Canada et Maroc) et se contenter de l'analyse de la documentation pour la suède. Mais nous avons dû laisser tomber car nous avons réalisé que l'analyse des systèmes de retraites est souvent liée à un grand nombre de facteurs explicatifs difficiles à inventorier dans une même recherche compte tenu de la diversité des régimes de retraite, la nature de leurs prestations, la nature des affiliés et l'interdépendance et les relations qui les lies avec les autres régimes qui composent ce système.

De plus, il s'est révélé trop difficile pour nous de trouver des intervenants pour le système canadien ainsi qu'une documentation abondante pour le cas de la Suède. Nous avons donc laissé tomber la comparaison et nous nous sommes focalisés sur une problématique particulière relative au modèle de retraite marocain qui se trouve à la croisée des chemins (mutations et réformes), en essayant de capitaliser sur les deux autres modèles jugés plus performants et surtout viable à long terme, afin d'identifier ce qui caractérise le modèle marocain et de cerner les facteurs qui peuvent favoriser une réforme réussie.

Aussi, nous nous sommes aperçus que nous avons sous-estimé les défis de l'étude qualitative exploratoire. L'exploration implique une mission de débroussaillage sans carte de route qui peut parfois nous décourager. Nous avons ainsi craint de nous

être égarés dans les données qualitatives, ne sachant pas toujours ce qui était pertinent ou non, et comment ces données devaient être analysé et interprété. L'analyse et l'interprétation de nos données nous ont semblé compliquées, mais nous ne voulions rien perdre de nos interviews. Il aurait été facile de partir dans toutes les directions, pour spéculer sans fin sur les résultats obtenus. Or, nous nous sommes obligés à revenir sans cesse à notre question de recherche et aux points de repère que nous avons présentés dans notre cadre conceptuel, pour ne pas perdre de vue que nous tentions de voir et de comprendre, la situation du système de retraite marocain ainsi que la logique qui influence le plus sur la mise en œuvre d'un système de retraite. Nous avons en garanti une perspective essentiellement compréhensive ne visant ni validation ni vérification.

Du point de vue technique et logistique, il faut noter que la distance avec le terrain, explique le petit nombre d'entrevues effectuées. Forcé de se déplacer deux fois en l'espace d'un an, nous avons réussi à décrocher neuf entrevues à partir de quatorze personnes contactés ; les candidats ciblés, des responsables de haut niveau : directeurs, directeurs adjoints et ministres, étaient souvent non disponibles avec des agendas trop chargés.

Il faut ajouter que notre deuxième déplacement a coïncidé avec les élections parlementaires, cependant il nous était difficile d'entrer en contact avec les ministres. Il aurait été plus simple de demeurer à proximité de notre terrain lors de la collecte de données et de la rédaction afin de profiter de tous ses avantages, mais il a fallu se rendre aux contraintes imposées au chercheur.

9.1.3 Limites et perspectives

Il est évident pour nous que cette recherche connaît une portée limitée en raison de son caractère qualitatif exploratoire. Elle a pour valeur celle d'une recherche

préliminaire, portant sur un sujet complexe et pointu. Cela signifie qu'elle peut ouvrir la voie à d'autres recherches reprenant notre étude de manière plus poussée, pour tenter de nouvelles études portant sur une problématique identique ou similaire. Nous ne pouvons prétendre que les résultats obtenus puissent servir à d'autres fins que celle d'approfondir nos connaissances sur la problématique de retraite au Maroc et d'éclaircir l'orientation des acteurs pour une éventuelle réforme.

Nous nous sommes rendu compte que l'exploration, par l'entremise des entrevues semi-directives, a conduit à des résultats intéressants mais, superficiels ne nous permettant que d'effleurer en surface notre question. Pour gagner en profondeur, nous suggérons de faire une combinaison du qualitatif avec un grand nombre d'entrevues et du quantitatif. Par ailleurs ceci nous permettrait de saisir certaines données qui n'ont pu ressurgir au cours des entrevues.

Pour les recherches futures, nous pensons qu'elles peuvent reformuler notre question de recherche. Car bien que notre étude nous a permis d'obtenir quelques réponses, elle a conduit à de nouvelles interrogations. Entre autres, nous serions intéressés de savoir davantage si le modèle canadien pouvait être reproduit au maroc, au lieu que simplement s'en inspirer.

9.1.4 Conclusion

Nous venons de survoler de l'ensemble du processus qui a abouti à notre raisonnement scientifique, sur la problématique des retraites au Maroc. Par une étude purement qualitative reposant sur les interventions de nos neufs responsables de haut calibre.

Notre synthèse a permis de faire un retour sur les difficultés rencontrées et limites de notre démarche. Ainsi, en plus d'avoir pu atteindre une grande partie de nos objectifs, cette recherche ouvre la voie à de nouvelles pistes d'exploration sur la base de ce savoir scientifique extrait de la méthode empirique.

9.2 CONCLUSION GÉNÉRALE

Deux sources d'inspiration ont forgé les systèmes de retraites actuels. Bismarck, à la fin du XIXe siècle, a proposé un modèle assurantiel global pour la vieillesse sur lequel le système Marocain se fonde encore aujourd'hui. Beveridge, au milieu du XXe siècle, a introduit un système d'allocation forfaitaire et universelle qu'a emprunté le Canada. Ces deux modèles sont à la base de profondes divergences de nature conceptuelle entre les pays.

Cependant, dans la pratique, tous les régimes de retraite sont un alliage de répartition et de capitalisation, à des degrés divers. Le premier pilier du système, le régime de base, est généralement géré en répartition tandis que les régimes complémentaires, second pilier, le sont par capitalisation (sauf au Maroc).

S'ajoute un troisième pilier : l'épargne-retraite individuelle, également gérée par capitalisation. Alors que le système par répartition, tel qu'il existe au Maroc, a montré des difficultés réelles à faire face à de nouvelles contraintes démographiques, économiques et financières, se pose naturellement la question d'une éventuelle transition vers un système capitalisé.

De nombreux auteurs ont pris part au débat quant à l'efficacité de l'un et l'autre système. Il ressort de notre revue de littérature que les déterminants de leur efficacité sont la capacité à faire face aux chocs démographiques et le niveau de rendement.

Nos répondants soulèvent des points importants comme la pérennité des rendements et l'équité intergénérationnelle.

Ils mettent également en avant de fausses idées qui circulent sur la répartition : le faible rendement de la répartition n'est pas une raison suffisante pour changer de système. Il existe une composante politique qui ne doit pas être négligée dans l'évaluation : la capitalisation n'entraîne pas nécessairement une hausse des flux d'épargne. La répartition peut être un actif de diversification dans l'allocation d'un portefeuille capitalisé, la répartition peut être adaptée selon des principes actuariels et résister aux pressions démographiques. Ceci étant dit, une croissance plus capitaliste et un échange de capitaux entre différentes économies parlent en faveur de la capitalisation.

Si nous passons à l'analyse du système marocain, nous nous rendons immédiatement compte de son extrême hétérogénéité : les nombreux régimes reflètent la spécificité de chaque profession et débouchent sur des conditions d'accès à la retraite très inégales. Pour chaque individu, il existe un régime de base et un régime complémentaire. Les régimes sont encore gérés par répartition, le poids de celle-ci au Maroc est particulièrement lourd. Ceci revêt une importance particulière quand on sait que le Maroc est touché par le choc démographique. Les effets de ce dernier, né essentiellement de l'allongement de l'espérance de vie, sont inéluctables.

À cela, s'ajoutent des considérations économiques : un très faible taux d'activité chez les plus âgés accentue les effets du vieillissement et le chômage diminue le nombre de cotisants. Par conséquent, les ratios de dépendance démographique se détériorent et menacent l'équilibre financier des régimes.

La relative lenteur avec laquelle les pays se sont lancés dans les réformes s'explique en partie par d'indispensables mais longs travaux préparatoires, de concertation, de

sensibilisation et d'analyse. Elle s'explique aussi par des problèmes de nature politique : les bénéficiaires actuels qui sont des électeurs n'ont guère intérêt à voir évoluer le système alors que les futurs cotisants n'ont pas encore le droit de vote.

Un pays désireux de réformer son système des retraites a le choix entre les réformes paramétriques et les réformes structurelles, en l'occurrence une transition vers plus de capitalisation. La baisse de générosité des régimes, une fiscalité avantageant les comptes d'épargne-retraite privés et les fonds de réserves qui sont les trois moyens d'introduire plus de capitalisation.

Cette étude nous aura donc permis de tirer des conclusions sur la réforme marocaine et sur les actions que les pouvoirs publics peuvent mettre en place, en s'appuyant sur l'exemple canadien. Il ressort en particulier qu'une réforme est efficace si elle est comprise et désirée par l'ensemble de la population. Il ressort également qu'une pleine capitalisation du régime de base ne serait pas pertinente au Maroc à la fois pour des raisons spécifiquement nationales et pour des raisons conjoncturelles. En revanche, l'importance accrue de l'épargne individuelle est logique, au vu des contraintes actuelles, et juste vis-à-vis des générations futures. Elle est donc susceptible d'être bien acceptée. Cependant un effort de communication est nécessaire dès à présent.

L'exemple canadien nous montre que le processus de sensibilisation est long et difficile. Il faut également retenir du cas canadien, les mesures d'incitation au départ tardif et anticiper les problèmes qui pourraient survenir au niveau des plans d'entreprise, notamment concernant le cadre juridique et la surveillance.

ANNEXE

Exemple de questions

- Comment évaluez- vous la situation actuelle du dossier retraite au Maroc?
- Pourquoi à votre avis les responsables ont tardé à se préoccuper de ce dossier?
- Où sommes-nous au niveau des réformes des régimes de retraites et du système en générale?
- Que pouvez-vous dire sur le déficit financier du système?
- Pourquoi le problème des retraites se pose aujourd'hui de façon alarmiste au Maroc?
- En tant que spécialiste, considérez-vous l'augmentation de l'âge de retraite à 65 ans sera une bonne solution?
- Quelles solutions préconisez- vous pour remédier au système de retraite en vigueur?
- Comment évaluez vous l'état de santé des caisses, peut-on parler d'un risque de faillite à long terme?
- Trois Scénarios sont examinés pour la refonte du système des retraites, Agir sur les paramètres, créer deux pôles, public et privé, et enfin fusionner les caisses en une seule. Quel est le scénario le plus adapté à la situation du pays?
- Quel est le meilleur schéma pour assurer la pérennité des systèmes : répartition, capitalisation, ou système mixte?
- Quelles sont les perspectives et les dimensions du processus de réformes instaurées depuis 1996?
- Existe t- il des menaces réelles pour le système de retraite?
- Pourquoi à votre avis les responsables ont tardé à se préoccuper de ce dossier?
- En 2005, le gouvernement a opté pour le départ volontaire pour ses fonctionnaires, à votre avis est ce que cette option pourrait apporter des solutions?
- Est ce qu'on peut parler d'un rôle du système de retraite dans le développement social au Maroc?

BIBLIOGRAPHIE

Adréani, E., 1986, *Les retraites*, la Découverte. p. 5-8.

Albert, J-P., 2006, *Guide sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Québec*, CCH Itée.

Artus, P., 1993, *Bien être, croissance et système de retraite*, Annales d'économie et de statistique, vol.31.

Auerbach, A.J, et Kotlikoff L.G, 1987, *Dynamic fiscal policy*. Cambridge University Press.

Barro, R.J, 1974, Are government bonds net wealth? The Journal of Political Economy, The University of Chicago Press, Vol. 82, No. 6.

Bauer, A., 1995, *Retraites et croissance de l'économie: une mise en perspective*. Dans les retraites, genèse, acteurs et enjeux, Cochemé et Legros, Paris, pp 261-274.

Beattie, R., 2004, *Le modèle de la banque mondiale entre théorie et pratique*. Rapport.

Béland, D., 2001, *Une sécurité libérale ? : La politique des retraites aux Etats-Unis*. Droits et société, Maison des Sciences de l'Homme. p. 9-13, 209.

Bellemare, D., 1983, *Les stratégies collectives face à la retraite et les valeurs qui les sous-tendent*, Laboratoire de recherche sur l'emploi, la répartition du revenu (LABREV), janvier.

Bellemare, D., 1983, *Les stratégies collectives face à la retraite et les valeurs qui les sous-tendent*, Laboratoire de recherche sur l'emploi, la répartition du revenu (LABREV), janvier. p. 6, 9-14.

Belouas, A., 2007, *Les dangers qui menacent nos retraites*, La Vie Économique, n° 4401, 23 février.

Blanchet, D., et B., Villeneuve, 1997, *Que reste-t-il du débat répartition/capitalisation?*, Revue d'Économie Financière, n° 40.

Blanchet, D., 1998, *Le débat répartition-capitalisation : un état des lieux*, Rapport du conseil d'analyse économique, p. 93-106.

Blanchet, D., 2002, *Les modes d'équilibrage des systèmes de retraite : éléments analytiques du débat*, Revue d'Économie Financière N° 68.

Blinder, A., S., Gordon, R.H., et Wise, D.E., 1981, Reconsidering the work disincentive effects of social security. NBER Working Papers 0562, National Bureau of Economic Research, Inc.

Bolle, P., 2000, Perspectives, réforme des retraites : les termes du débat, Revue Internationale du Travail, vol. 139, n° 2.

Burtless, G., et R., Moffitt, 1985, *The joint choice of retirement age and post retirement hours of work*, Journal of Labor Economics. p. 3, 209-236.

Carette, J., 1994, *La retraite des Baby Boomers*, Guérin universitaire, p. 43-45.

Charpin, J-M., 1999, *L'avenir des retraites*, La Documentation Française.

Claire, G., 2002, *Économie de la protection sociale*, Bréal, p. 70-91.

Colin, G., 2000, *Développement et réforme des régimes de la sécurité sociale : l'approche du Bureau International du Travail*, Revue Internationale de Sécurité Sociale, vol. 53, AISS.

Crist, W. D., et J-C., Le Duigou, 2002, *Pour et contre les fonds de pension*, Grasset & Fasquelle, p.7-8,10.

Daniel, C., et Concialdi, P., 1997, *Suède, la réforme du système de retraite : un difficile passage de la théorie à la pratique*, Chronique Internationale de l'IRES n° 48.

Daniel, C., 1997, *Suède, la réforme du système de retraite : un difficile passage de la théorie à la pratique*. Chronique internationale de l'IRES n° 48 septembre.

Danielle, C., et Concialdi, P., 1997, *Suède, la réforme du système de retraite : un difficile passage de la théorie à la pratique*, Chronique Internationale de l'IRES, n° 48.

Davanne, O., et Pujol, T., 1997, *Analyse économique de la retraite par répartition*, Revue Française d'Économie, volume XII hiver.

David, W., Kalisch et Tetsuya, A., 1998, *Système de retraite : le processus de réforme dans les pays L'OCDE*, Division des politiques sociales, OCDE.

Davis, E., P., 1997, *Répartition, capitalisation et sécurité des régimes de retraite*, Economie Internationale n°72, 4e trimestre.

Demange, G., et Guy, L., 2001, *Social Security with heterogeneous populations subject to demographic shocks*, Geneva Papers on Risk and Insurance Theory, volume 26.

Demange, G., et G., Laroque, 2000, *Retraite par répartition ou par capitalisation : quelques enjeux économiques*, Delta, document n° 98-04.

Diamond, P., et Orszag, P., 2005, *Saving Social Security*, Washington: Brookings Institution. The Economists' Voice, Volume 2, Issue 1.

Dumont, J-P., 1987, *Les systèmes étrangers de sécurité sociale*, Economica, p. 106, 199, 292-297.

Dupont, G., et H., Sterdyniak, 2000, *Quel avenir pour nos retraites*, La Découverte, Repères, Paris.

Esping-Andersen, G., 1990, *The Three Worlds Of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.

Euzeby, A., 1999, *Retraite : les dangers de la capitalisation*. CREDHESS Sociétés & Représentations (hors-série).

Feldstein, M., 1974a, *Social security, induced retirement, and aggregate capital accumulation*, Journal of Political Economy, vol.82 n° 5, Part 2.

Feldstein, M., 1974b, *Incidence of a capital income tax in a growing economy with variable savings rates*, Review of Economic Studies, Blackwell Publishing, vol. 41(4), pages 505-13, October.

Feldstein, M., 1982, *Social security and private saving: Reply*, Journal of Political Economy, University of Chicago Press, vol. 90(3), pages 630-42, June.

Feldstein, M., 1985, *The Optimal level of social security benefits*, The Quarterly Journal of Economics, MIT Press, vol. 100(2), pages 303-20, May.

Feldstein, M., 1995, *Would privatizing Social Security raise economic welfare?*, National Bureau of Economic Research, working paper n° 5281.

Feldstein, M., 1996, *The missing piece in policy analysis: Social security reform*, American Economic Review, American Economic Association, vol. 86(2), pages 1-14, May.

Feldstein, M., 1997. *Transition to a fully funded pension system: Five Economic Issues*. National Bureau of Economic Research, working paper n° 6149.

Feldstein, M., 2005a, *Rethinking social insurance*, American Economic Review, American Economic Association, vol. 95(1), pages 1-24, March.

Feldstein, M., 2005b, *Structural reform of social security*, NBER Working Papers 11098, National Bureau of Economic Research, Inc.

Feldstein, M., et Samwick, A., 2000, *Allocating payroll tax revenue to personal retirement accounts to maintain social security benefits and the payroll tax rate*, NBER Working Papers 7767, National Bureau of Economic Research, Inc.

Féray, A., 2003, *Retraites, faux problèmes, vraies solidarités*. Nouveaux Regards, 2003, p. 9-20.

Gaulier, X., 2003, *Le temps des retraites : les mutations de la société salariale*, Du Seuil et la République des Idées, p. 81-86.

Gauthier, 1995, *De la problématique à la collecte des données*. Presses de l'Université du Québec, 584 p.

Gervais, J., 1992, *Vos retraites*, Chotard Éditeurs, p. 156.

Gilbert, N., 2001, *Targeting Social Benefits: International Perspectives & trends*, Transaction Publishers, p.187-192.

Gillion, C., 2000, *Les pensions de la sécurité sociale: Développement et réforme*. Département de la sécurité sociale, Bureau International du Travail.

Guillemard, A.,M., 2003, *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris.

Gustman, A.,L., et Steinmeier, T.,L., 2000, *Retirement Outcomes in the Health and Retirement Study*, Working Paper 7588, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Gustman, A., L et Steinmeier, T., L., 1984, *Retirement Flows*. NBER Working Paper Series, Vol. w1069.

Han, S.,K., et Moen, p., 1999, *Clocking out: Temporal Patterning of Retirement*, American Journal of Sociology. p. 105, 1:191-236.

Harris, J., 1995, *Le compromis de Beveridge, contrat et citoyenneté dans la protection sociale, 1934-1948*, Revue Française de Sciences Politiques, volume 45, n° 4, août, p. 596.

Hassler, J., et Lindbeck, A., 1997, *Intergenerational risk sharing, stability and optimality of alternative pension systems*, Institute of International Economic Studies, seminar paper n° 631.

Henin, P.,Y., et Th., Weitzenblum, 2003, *La réforme des retraites: une évaluation des couts de transition*, CEPREMAP.

Henkens, K., et H., V., Solinge, 2002, *Spousal influences on the decision to retire*, International Journal of Sociology. 32, 2 : 55-74.

Holzmann, R., et R., Hinz, 2005, *Old age income support in the Twenty First Century; an international perspective on pension systems and reform*, The World Bank.

Holzmann, R., 1998, *A World Bank perspective on pension reform*, Social Protection Discussion Paper Series n 9807, Washington, DC, Banque mondiale.

Holzmann R. 2000. *L'approche de la Banque mondiale quant à la réforme des pensions*, Revue Internationale de Sécurité Sociale, vol. 53, no 1.

Holzmann, R., 2004, *La réforme des retraites : l'approche de la Banque mondiale*, Banque mondiale, Washington, DC.

Holzmann, R., 1997, *Fiscal Alternatives of Moving from Unfunded to Funded Pensions*, OCDE Development Centre, technical papers n° 126.

Honig, M., et G., Hanoch, 1985, *Partial retirement a separate mode of retirement behaviour*, Journal of Human Resources, p 20, 21-46.

Huberman, A., et M., Miles, 2003, *Analyse des données qualitatives*, Traduction de la deuxième édition américaine par Martine Hlady Rispal. p 20.

James, E., 1998, *Annals of Public and Cooperative Economics*, Lead Economist, Policy Research Department World Bank, vol. 69, n° 4, p. 11.

James, E., 1998, *New Models for Old-Age Security: Experiments, Evidence, and Unanswered Questions*, The World Bank Research Observer, vol. 13, 271-301.

Jappelli, T., M., Padula et L., Pistaferri (à paraître), *A Direct Test of the Buffer-Stock Model of Saving*, Rivista, Journal of the European Economic Association, forthcoming, ISSN 1542-4766.

Kaufmann, O., 1993, *Retraites complémentaires en Europe, diversité, problèmes similaires, coordination*, Semaine Sociale Lamy, n° 671, 15 nov. 1993, p. 3.

Khalfa, P., 1999, *Les retraites au péril du libéralisme*, Syllepse. p. 9.

Kotlikoff, L., J., 1979, *Social Security and Equilibrium Capital Intensity*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 93, No. 2, pages 233-253.

Labaye, E., 2003, *Solidarité et Inégalité*, Nouveaux Regards, p. 32.

Labrouille, F., 2003, *Vrais et faux problèmes, Démographique et Financier*, Syllepse, p. 48.

Laroque, M., 1999, *Contribution à l'histoire financière de la sécurité sociale*, La Documentation Française, p. 9,99-102.

Lazear, E.P., 1986, *Retirement from the labor force*, dans *Handbook of labor Economics*. Amsterdam, North Holland, Orley Ashenfelter et Richard Layard, éditeurs, vol. I, p. 305-355.

Legros, F., 2001, *La réforme des régimes de pension entre choix politiques et contraintes économiques*, Éditions La Découverte, Collection Repères, Paris, p. 53-65.

LeRoux, C., 2004, *L'évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui des pays industrialisés*, Étude de la Régie des rentes du Québec, 3^e trimestre.

Magniadas, J., 2003, *Histoire de la sécurité sociale*, L'Institut CGT d'histoire sociale, Conférence présentée le 9 octobre.

Marques, N., 2000, *Interaction entre démographie, répartition et capitalisation*. Conflits actuels, oct. 2000.

Minn, R., 1998, *La mondialisation des fonds de retraite privés : critères de convergence et de divergence*, Revue de l'IRES, n° 28.

Myles, J., 2000, *La maturation du système de revenu de retraite du Canada : niveaux de revenu, inégalité des revenus et faibles revenus chez les gens âgés*. ISBN : 0-660 96315-9, Statistique Canada et Florida State University.

Palier, B., et Bonoli, G., 1995, *Entre Bismarck et Beveridge, crises de la sécurité sociale et politique*, Revue Française de Sciences Politiques, volume 45, n° 4, août.

Persson, M., 2000, *Five fallacies in the Social Security debate*, Institute of International Economic Studies, seminar paper n° 686.

Picard, P., 2007, *Dossier : régime de retraite*, Journal les Affaires.

Pierson, P., 1994, *The Politics of Retrenchment in Britain and the United States*. Cambridge University Press.

Pittet, D., Meinard, P., et Schneider, J., A., 2005, *Faisabilité du libre choix de la caisse de pensions, Étude comparative sur l'individualisation et le transfert du risque à l'assuré (aspects de la sécurité sociale)*, Rapport de recherche (10/05), Bernes, OFAS.

Prats, E., 2004, *Outil pour une comparaison statistique, des systèmes de retraite : un essai de classification sur onze pays*, Institut de Recherches Économiques et Sociales, ISBN : 2-9511496-2-X p. 87-89.

Queisser, M., et Whitehouse, E., R., 2006, *Comparing the Pension Promises of 30 OECD Countries*, International Social Security Review, p 59.

Quinn, J., F., 2003, *Recent Changes in Labour Force Participation Rates at the Older Ages*, Document de référence du symposium *Nouvelles perspectives sur la retraite*. Statistique Canada, Ottawa, 5-6 septembre.

Rallet, D., 2003, *Âge, retraite et travail*. Nouveau Regards, p. 87.

Reimat, A., 1997, *Les retraites et l'économie, une mise en perspective historique*, L'Harmattan.

Reynaud, E., 1995, *Le financement des retraites : répartition et capitalisation dans l'Union Européenne*, Revue Internationale de la Sécurité Sociale, volume 48 3-4, p. 47.

Richard, M., 1998, *La mondialisation des fonds de retraite privés : critères de convergence et de divergence*, Revue de l'IRES, n° 28, automne.

Roberts, Ap L., 1997, *La retraite entre épargne individuelle et assistance, la recette de la Banque Mondiale, L'avenir des retraites en débat*, Chronique Internationale de l'IRES, numéro spécial, n° 48, septembre.

Roberts, Ap L., 1994, *Les retraites complémentaires : vers une définition des termes*. Documentation de sécurité sociale, série européenne n° 21, Pensions complémentaires : perspectives européennes, Association Internationale de la Sécurité Sociale, Genève, p. 3.

Rouguet, O., et Villa, P., 2000, *Le passage des retraites de la répartition à la capitalisation obligatoire : des simulations à l'aide d'une maquette*. Document de travail du CEPII N° 2002.

Rouleau, A., 2006, *Les systèmes de retraite en Europe*, Fondation Robert Shuman.

Ruhm, C., J., 1990a, *Career jobs, bridge employment, and retirement*. p. 92-107, dans *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*, P.B. Doeringer (éd.). Ithaca, NY, Cornell University, Industrial Labor Relation Press.

Ruhm, C., J., 1990b, *Bridge jobs and partial retirement*, Journal of Labor Economics, p. 8, 4:482-501.

Sadek, A., M., 2006, *Les retraites : crises, enjeux et perspective*. Collection Entreprise & Gestion. p. 12,99114-115.

Samuelson, P., A., 1958, *An exact consumption-loan model of interest with or without the social contrivance of money*, Journal of Political Economy, vol 66.

Scaller, F. 1950, *Un aspect du nouveau courant social; de la charité privée aux droits économiques et sociaux du citoyen de la Braconnière*, Neuchâtel, p. 32.

Schwarz, A., et Demirgüç-Kunt, A., 1999. *Taking stock of pension reforms around the world*. World Bank, Social Protection Discussion Paper Series 9917.

Sheshinski, E., et Weiss, Y., 1981, *Uncertainty and Optimal Social Security Systems*. The Quarterly Journal of Economics, MIT Press, vol. 96(2), pages 189-206, May.

Smeeding, T., M., et J., F., Quinn, 1997, *Cross-National Patterns of Labor Force Withdrawal*, Boston College Working Papers in Economics 371, Boston College Department of Economics.

Sterdyniak, H, Dupont, G., et Dantec, A., 1999, *Les retraites en France : que faire ?* Revue de l'OFCE, n°68, janvier.

STONE, L., O., 2003, *Déterminants des trajectoires de transition à la retraite de toutes sortes de travail – une analyse empirique préliminaire*, dans *Âges, générations et contrat social*. Jacques Véron, Sophie Pennec et Jacques Légaré (rédacteurs), Paris, INED.

Stone, L., O., 2005a, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite : Annexe technique*, Statistique Canada, No 75-512-X1F, p. 32.

Stone, L., O., 2005b, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite : Annexe technique*, Statistique Canada, No 75-512-X1F, p. 33-34.

Tesch, R., 1990, *Qualitative research: Analysis types and software tools*, New York, The Falmer Press, p. 113.

Thomas, D., R., 2006, *A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data*. American Journal of Evaluation, 27(2), 237-246.

Turner, J., 1997, *Les régimes de retraite dans différents contextes économiques, démographiques et politiques*, document DEELSA/ILO (97) 8, OCDE.

Van Der Maren, J-M., 1995, *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal, Les presses de l'Université de Montréal, p. 191.

Verniere, L., 1997, *Sécurité sociale aux États-Unis : le débat sur la privatisation*. Questions Retraite n° 01-97.

Vernière, L., 1999, *La réforme du système de retraite suédois*, Document de travail de la branche retraite de la C.D.C., n° 99-21, septembre.

Vernière, L., 2000, *Comment sont évalués les effets de la transition de la répartition à la capitalisation*, Document de travail de la branche Retraites de la Caisse des Dépôts et Consignations, n° 2000.

Vernière, L., 2001, *Panorama des réformes des systèmes de retraite à l'étranger, les réformes en Suède et en Italie*. Questions Retraite, n° 2001-38, avril 2001, Branche RETRAITES de la Caisse des dépôts et consignations.

Villa, P., 2004, *Typologie et équivalence des systèmes de retraites*. Document de travail, Centre d'Études Prospectives et d'Informations Internationales(CEPII), N 2004-09, pages 8-14.

Werner, S., H., 2004, *Migration, Social Standards and Replacement Incomes: How to Protect Low-income Workers in the Industrialized Countries Against the Forces of Globalization and Market Integration*, NBER Working Papers 10798, National Bureau of Economic Research, Inc.

Whitehouse, E., 2007, *Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries*. World Bank, Washington, D.C.

RAPPORTS

Approche comparée des politiques de retraite menées en Allemagne, en Italie et en Suède, Conseil d'orientation des retraites, Séance plénière du 23 janvier 2003, **Articulation des questions d'emploi et de retraite dans les réformes étrangères.**

Banque Mondiale, 2004, *Les retraites au Maroc : sur la voie d'une stratégie de réforme intégrée*. p. 1-2.

Banque Mondiale, 1994, *Averting the old-age crisis: Policies to protect the old and Promote growth*. New York, Oxford University Press.

Banque Mondiale, 2004, *Les retraites au Maroc : Sur la voie d'une stratégie de réforme intégrée*.

Banque Mondiale, 2005, *Les retraites au Maroc : sur la voie d'une stratégie de réforme intégrée*.

Commission Des Communautés Européennes, 1991, *Régimes complémentaires de sécurité sociale : la place des régimes complémentaires de retraite dans la protection sociale des travailleurs et leur incidence sur la libre circulation*, Bruxelles, 22 juillet 1991, p. 1.

D.A.P.S, *Scénarios de réforme pour les systèmes de retraite marocains*, Décembre 2001.

Dossier retraite au Maroc : l'équation difficile, Mars 2007, n° 9, Économie & Entreprises.

Dossier *Notre système de retraite a-t-il un avenir ?*, N° 82, 27 janvier 2006, Challenge.

OCDE. 2001. *Vieillessement et revenus : les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, p. 12, 1: 1-180.

OCDE. 1998. *Préserver la prospérité dans une société vieillissante*, Paris.

OCDE. 2001. *Vieillessement et revenus : les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, p. 12, 1: 1-180.

Rapport Du Comité Directeur. 2006, *Le Maroc possible: une offre de débat pour une ambition collective*, 50 ans de développement humain au Maroc et perspectives pour 2025. p. 19, 41 et 52.

Rapport. 2001. *Scénarios de réforme pour le système de retraite marocain*. Comité de suivi des études actuarielles, Ministère de l'économie, des finances de la privatisation et du tourisme.

Royaume Du Maroc. 2003. *Processus de réforme du secteur de la retraite au Maroc*. Direction des assurances et de la prévoyance sociale.

World Bank. 1994. *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. Policy Research Bulletin, 5^e volume, n° 4, août-octobre.

SITES INTERNET

Portail du Ministère de l'économie et des finances : www.finances.gov.ma

Retraite complémentaire gérée par la Caisse interprofessionnelle marocaine des retraites (CIMR) : www.secassure.co.ma

Site de l'Association internationale de la sécurité sociale : www.cramif.fr/aiss/aiss_franc.asp

Site de l'International Labour Organisation (ILO) : www.ilo.org

Site de l'Organisation de coopération et de développement économiques : www.oecd.org

Site de la Banque Mondiale : www.banquemondiale.org

Site de la Caisse interprofessionnelle marocaine des retraites : www.cimr.ma.

Site de la Caisse marocaine des retraites qui gère le régime des pensions civiles des agents de l'administration publique et des collectivités locales : www.cmr.gov.ma

Site de la Caisse nationale de la sécurité sociale : www.cnss.ma

Site de la Caisse nationale de retraite et d'assurances qui gère le régime collectif d'allocations de retraite (RCAR) qui est un régime de retraite complet, composé d'un régime général et d'un régime complémentaire : www.cnra.ma.

Site de la Régie des rentes du Québec : www.rrq.gouv.qc.ca

Site du Développement des ressources humaines au Canada : www.hrdc-drhc.gc.ca